

UNIVERSIDAD CENTROAMERICANA
U.C.A.

FACULTAD DE HUMANIDADES
SOCIOLOGIA

Monografía para optar a la Licenciatura de Sociología.

**“Relaciones Sociales
en los talleres artesanales de Carpintería.
Estudio de casos”**

**Elaborado por:
Tatiana Valeria Ibarra Miranda.**

**Tutor:
Lic. Marcos Membreño.**

Managua, 3 de Septiembre de 1999.

INDICE

INTRODUCCIÓN

CAPITULO I

Aspectos Metodológicos

CAPITULO II

Caracterización Socioeconómica de los talleres artesanales

CAPITULO III

Desarrollo de las Relaciones Sociales dentro de los talleres artesanales

CAPITULO IV

Características que acompañan el proceso de cambio de estatus

CAPITULO V

Diferencias y Similitudes entre los Talleres estudiados

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA

ANEXOS

Dedicada a Esperanza y a Víctor Miranda...

Porque sé que con esto son
felices conmigo. A mi madre le agradezco
haberme dado ánimos y amor para seguir
Y a mi abuelo por su cariño.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a todos las personas que hicieron posible la finalización de este trabajo, muy especialmente a todos los artesanos que me brindaron amablemente toda la información que les pedí y por haberme dado parte de su tiempo de trabajo (maestros, oficiales y aprendices). Porque sin ellos no hubiese sido posible la realización del estudio, muchas gracias.

En mi hogar quiero agradecerle a mi mamá, Esperanza, porque me ha dado su amor, su tiempo, su ayuda, por haberme entregado todo lo que ella ha podido darme siempre, también porque ha sido constante y en momentos severos (respecto a los estudios solamente) con mi formación intelectual; a mis hermanas Dunia y Livia, porque siempre me han apoyado en todo y me han ofrecido su amor, porque han colaborado con este trabajo en transcribirlo, imprimirlo, leerlo y sobre todo porque las tres me han soportado el temperamento cada vez que tenía una preocupación o problema con la monografía.

Le agradezco a mi abuelo Víctor (q.e.p.d.) por que mientras estuvo conmigo me daba ganas para hacer todo lo que estuviera a mi alcance y lo que no estuviera también, por haberme dado su amor y cariño. A mi abuela Virginia por que me quiere y porque siempre estuvo pendiente de mis clases.

A mi tutor Sr. Marcos Membreño por haberme proporcionado parte de su tiempo, aunque en ocasiones estuviera muy ocupado. Por haberme enseñado como buen profesor a observar la realidad de distintas maneras, por enseñarme que el verdadero conocimiento en sociología se adquiere también en el campo de la investigación, tratando con la gente y no solamente en los libros de teoría, por todo eso le agradezco.

A los(as) profesores(as) de la UCA que han escuchado de mí algunos cuestionamientos y de los que a su vez me han cuestionado. A los que me han enseñado sobre sociología y sobre la vida cotidiana, les doy las gracias. En especial a la profesora Marcelina Castillo, al profesor Renzo y al profesor Juan Carlos Santacruz que me ha guiado también a lo largo de mi investigación.

INTRODUCCION

Este estudio consiste en una investigación de carácter sociológico sobre el funcionamiento del taller artesanal especializado en la rama de muebles. Es un trabajo que modestamente busca cubrir algunos vacíos que existen dentro del concepto de sector informal. Se trata de un enfoque sociológico social, más que económico, aunque se señalarán algunos aspectos alrededor de este punto. Se pretende presentar lo que es un taller de carpintería, exponiendo la lógica diaria que encontramos dentro de éste y el significado de las relaciones y situaciones que acontecen dentro de esa unidad de producción.

Con el significado de las relaciones y situaciones dentro de un taller, lo que se pretende es expresar lo que entienden de ellas los individuos que laboran dentro de él. Cada grupo determinado entiende y dirige acciones según la significación que le dé en determinado momento y en una determinada relación. No todos los individuos dan el mismo significado a un mismo hecho, prevalecen elementos culturales y diversas costumbres que les hacen entenderlo de manera diferente. Existe una reflexión, un pensamiento y un sentimiento que se relaciona con otros elementos ya sean culturales, económicos o sociales, que los motiva a una determinada acción y no es la motivación psicológica sino la motivación que posee un sentido, hacia una meta en vías de realizar una acción.

Con este estudio tratamos de acercarnos más al mundo del sector informal, pero desde otra perspectiva, "la cara de una misma moneda", la desconocida, la que trata del mundo de los individuos que trabajan dentro de un sector económico algunas veces marginado y desposeído - no en todos los casos- de los que se conocen sus características ocupacionales, niveles académicos, rangos de edades y salarios devengados, pero no se conocen sus motivaciones ni el sentido de la acción que los llevó a ocuparse dentro de este sector.

Nos interesa él por qué de la escogencia del oficio de carpintero, el cómo llegaron las personas hasta el taller, sus vivencias dentro de éste y cómo reflexionan acerca de su paso a través de los distintos rangos dentro del ramo.

El estudio es de carácter cualitativo. Se realizará un análisis comparativo, utilizando para esto la técnica de estudio de casos. Se seleccionaron dos talleres del municipio de Diriomo donde encontramos diferencias y similitudes que expondremos más adelante. Los resultados se exponen en cinco capítulos. En el primero se abordan cuestiones metodológicas y teóricas que existen alrededor del tema sobre sector informal, sobre relaciones de reciprocidad y relaciones sociales en general. En el acápite metodológico se expone la forma en que fue realizado el trabajo, de qué manera se utilizó el método cualitativo y él por qué de la escogencia de éste.

A partir del segundo capítulo, el trabajo es de carácter operativo y consiste en el primer acercamiento al taller, presentamos sus principales características socioeconómicas y socioculturales. También dentro de este segundo capítulo se incluye el contexto en el que se produce la investigación, con el fin de ubicarnos un poco dentro de la realidad de la ciudad escogida y de los talleres estudiados.

El tercer capítulo abarca las relaciones sociales encontradas dentro del taller. Se exponen las relaciones existentes entre los trabajadores del taller así como la relación entre el maestro y los trabajadores.

En el cuarto capítulo se presentan las características encontradas en el proceso de cambio de estatus dentro del taller. Aquí hablamos de los mecanismos de asignación, explicamos la manera en que se otorga y obtiene un nuevo estatus, de qué forma se presenta el cambio y como los trabajadores del taller asimilan el proceso de cambio.

En el quinto y último capítulo exponemos la comparación entre los talleres. En este último capítulo se presentan las diferencias y similitudes halladas a lo largo del estudio.

Existen diversos elementos que nos son aún desconocidos. Este es sólo un intento de acercamiento a los talleres. Posiblemente quedarán algunas dudas alrededor del tema que espero sean enriquecidas con investigaciones posteriores. Esta investigación trata de abrir un campo en un tema que ya se creía agotado, pero del que aún no se habían estudiado todas sus posibilidades.

1. SENTIDO Y OBJETO DE LA INVESTIGACION

Hablar del sector informal no resulta nuevo en nuestra economía nacional ni en el resto de economías latinoamericanas. Existen numerosos estudios realizados alrededor de la pequeña empresa y la microempresa, que en el ámbito teórico proponen la conceptualización de los mismos, tomando como base el número de trabajadores y el volumen de producción. Así mismo se han llevado a cabo trabajos que tipifican la amplia gama de formas de expresión laboral del sector informal.

Pero se ha dejado en segundo término lo que sucede dentro de cada taller, la forma en que se relacionan los individuos entre sí, tanto el maestro como los aprendices y los oficiales. Cada uno de ellos le imprimen a su trabajo y a las relaciones que se dan dentro de éste una perspectiva muy particular que se encuentra en dependencia de sus expectativas y sus aspiraciones de vida. Cada uno de ellos tiene un diferente motivo por el que decide iniciarse en el oficio.

El ámbito de estudio de esta monografía es de talleres de carpintería y las relaciones sociales que surjan dentro de éste. Nos inclinaremos por conocer los mecanismos y pasos existentes en el proceso que se da desde que se es aprendiz hasta convertirse en maestro artesano.

Nos interesan - para fines del estudio- talleres de carpintería que tengan más de cinco años y que posean una estructura organizativa definida. Se pretende conocer la forma en que se presentan las relaciones sociales en el interior del taller artesanal, así como el tipo de relación que tienen los trabajadores con el maestro artesano.

Igualmente nos parece esencial para esta investigación presentar las diferencias y similitudes que han sido encontradas dentro de los talleres investigados, para esto se realizó un análisis comparativo de los talleres de carpintería comprobando que las relaciones son básicamente similares entre sí. Para esto se han estudiado dos talleres, el primer caso tiene más de cinco trabajadores y en el segundo caso tiene menos de cinco trabajadores.

Esta monografía tiene dos líneas de investigación principales: la primera se refiere a los cambios de estatus que atraviesa un aprendiz hasta convertirse en maestro artesano y cuáles son los mecanismos para cambiar de estatus dentro del taller. La segunda línea de investigación es la que trata de encontrar las diferencias y similitudes existentes entre los talleres con más de cinco trabajadores y menos de cinco trabajadores.

Por tanto el motivo principal del trabajo se concentra en el deseo de estudiar el funcionamiento de las relaciones sociales dentro de un taller, así como las relaciones sociales que se derivan de éstas. Como se explicó arriba no existen muchos trabajos, que describan o narren el motivo que lleva a un individuo a trabajar en el oficio de la carpintería y como este se convierte en maestro artesano.

La poca existencia de investigaciones sobre el tema, nos llevó a pensar que existen vacíos que llenar en los conceptos de microempresa y sector informal ya que alrededor de estos conceptos, sólo se ha estudiado el número de trabajadores, tipo de producción y a qué nivel socioeconómico pertenece, pero se ha dejado de lado las particularidades de las relaciones sociales entre los individuos que trabajan en ellos. Por esta razón nos parece pertinente investigar y conocer las vivencias e impresiones que tengan sobre su vida y su trabajo.

Los objetivos generales de la investigación son:

1. Conocer cómo se desarrollan las relaciones sociolaborales que se presentan en el interior de los talleres artesanales de carpintería con más de cinco trabajadores y menos de cinco trabajadores en la ciudad de Diriomo.
2. Realizar un análisis comparativo entre las diferencias y similitudes encontradas en los talleres artesanales con más de cinco trabajadores y menos de cinco trabajadores.

El cumplimiento de estos objetivos nos permite acercarnos más a las dos líneas de investigación plateadas anteriormente. Los objetivos específicos que guiaron la realización de este estudio son presentados a continuación:

1. Indagar los mecanismos que determinan la asignación de los estatus al interior de dos talleres artesanales de carpintería en la ciudad de Diriomo.
2. Investigar qué tipo de estatus y qué mecanismos existen para cambiar de estatus dentro de dos talleres artesanales de carpintería en la ciudad de Diriomo.
3. Conocer los tipos de relaciones sociolaborales que se dan en el interior de los talleres artesanales de carpintería en la ciudad de Diriomo.
4. Tipificar características básicas encontradas en los talleres estudiados en la ciudad de Diriomo.

Estos objetivos específicos nos acercan al problema de investigación. Con su cumplimiento trataremos de alcanzar las metas de investigación. Se pretende conocer los mecanismos de asignación y cambio de estatus dentro del grupo, así como clasificar las características encontradas en los talleres.

CAPITULO I

ASPECTOS METODOLOGICOS

1.1. METODOLOGIA

Los datos resultantes de las investigaciones en ciencias sociales, pueden ser abordados de dos maneras: por medio del método cuantitativo y a través del método cualitativo. Este último método es el que se utilizará en nuestro estudio. La investigación es de carácter cualitativo, ya que es el método más adecuado para acercarnos al tema en cuestión. Es el más indicado porque tratando el estudio de una forma neutral se obtendrá rigurosidad científica. Por otro lado el método cualitativo se refiere a la situación específica del contexto, si el método cualitativo es aplicado correctamente, de una forma objetiva - tomando siempre en cuenta la subjetividad del que investiga y la subjetividad del que es investigado- nos mostrará una vinculación y una correspondencia con la realidad dándole validez al método y al resultado del trabajo.

La investigación fue realizada en la ciudad de Diriomo, municipio de Granada, donde se seleccionaron dos talleres de carpintería para realizar el estudio. Para abordar el tema utilizamos estudios de casos para obtener un mayor acercamiento con los individuos que laboran dentro de los talleres y así obtener una mayor apreciación de la realidad de estos grupos.

La elección del municipio responde a necesidades prácticas que lo hicieron apropiado para el estudio. La investigación es realizada en el casco urbano, este sector cuenta con siete talleres de carpintería, la mayoría de estos talleres tienen más de cinco años de funcionamiento y cuentan con una estructura ya organizada dentro de cada taller. Algunos talleres tienen menos de cinco años, pero aún así guardan una estructura jerárquica atendida por todos los trabajadores. Los dos casos escogidos en este estudio, tienen más de cinco años de funcionamiento.

Es importante aclarar que se hicieron dos estudios de caso solamente porque no contábamos con muchos recursos, así mismo tenía límites de tiempo para ser entregado en la facultad. Los talleres se seleccionaron sobre la base de su antigüedad y ala accesibilidad de la información y sobre todo el número de trabajadores.

El hecho de estudiar una zona semi-urbana, nos facilitó el acercamiento a estos talleres. También lo hizo el conocimiento que tengo de la zona y la historia del lugar, por pertenecer a la cabecera departamental (Granada).

El principal criterio de clasificación de los talleres se vincula al número de trabajadores; para esto se escogió un taller que tuviera más de cinco trabajadores y un segundo taller que tuviera menos de cinco trabajadores, esto con el objetivo de realizar

un análisis comparativo a partir de las similitudes y diferencias existentes entre ellos. Se hizo necesario este análisis para ver en qué medida se diferencian ambos talleres.

El objeto del estudio son las relaciones sociales que se dan dentro del taller. Entre estas relaciones encontramos la de parentesco, instituciones como la de compadrazgo, apadrinamiento y cohesión social.

La unidad de análisis está constituida por los trabajadores del taller artesanal, ellos abarcan desde los aprendices hasta los maestros del taller. El universo de nuestro estudio son los dos talleres de carpintería escogidos en la ciudad de Diriomo.

La hipótesis de esta investigación es la siguiente:

1- En los talleres artesanales el proceso de transición de un estatus a otro depende de la calidad del trabajo terminado en su totalidad presentado por el aprendiz o el oficial al maestro artesano.

Entre las técnicas que se utilizaron para realizar la investigación tenemos:

- 1) Investigación documental.
- 2) Observación in situ (o en situación).
- 3) Entrevista a profundidad.

La investigación documental: se realizó con el fin de obtener conocimientos teóricos sobre el tema. Se revisó material bibliográfico que incluía diversos tipos de publicaciones encontradas en libros, monografías, revistas y folletos. Con la investigación documental se busca un conjunto de información. Cabe señalar, que en este estudio no se logró revisar todos los textos que trataban del tema de la informalidad, microempresa y relaciones sociales, solamente se logró revisar algunos autores y algunos enfoques.

La observación in situ (o en situación): se utilizó esta técnica para registrar de manera sistemática las tareas y actividades que normalmente realizan los individuos dentro del taller, se observó a los trabajadores y a la familia del maestro artesano interactuando entre sí. La observación es el método privilegiado para el estudio de la dinámica del comportamiento y conducta de los humanos en su contexto. “La observación trata de registrar de manera precisa y sistemática, objetivamente, las actividades a las que se entregan las personas en su marco normal”(Trognon, 1989:15). Es un primer momento en el que no se trata de interferir de manera alguna en el que hacer cotidiano del taller; se trata solamente de un acercamiento para que no exista desconfianza por parte de los informadores.

La observación in situ busca más que todo la producción de un saber; en la observación en situación “el observador produce un saber acerca de un objeto observado, distinto de él. Estos saberes son explícitos y transmisibles” (Massonnat, 1989:30).

La Entrevista: con ella tratamos de obtener y favorecer un discurso lineal del entrevistado, sobre un tema definido en el marco de la investigación. “La entrevista de investigación pretende llegar al conocimiento objetivamente de un problema, aunque sea subjetivo, a través de la construcción del discurso; se trata de una de las operaciones de elaboración de un saber socialmente comunicable y discutible” (Blanchet, 1989:90). La entrevista nos permite conocer más a fondo la realidad de un individuo y la forma en que este observa su mundo y su cotidianidad.

Entre los instrumentos que se utilizan para realizar esta investigación tenemos:

- 1). Cuestionario semi-estructurado.
- 2). Guía de observación.

PRIMERA ETAPA

A) Se realizó una revisión documental sobre los estudios que aborasen el sector informal en Centroamérica. En un segundo momento se revisó lo que pudiese existir sobre el tema en Nicaragua y por último se realizó una revisión sobre los estudios que tratasen del tema de relaciones sociales. Hasta donde se pudo constatar no existen estudios sobre relaciones sociales dentro de talleres artesanales de carpintería ni de ningún otro oficio dentro de los talleres.

En nuestro país existen únicamente estudios que describen y detallan números y características del sector informal y otro tanto de cómo se divide en ramas dicho sector. No se encontró referencias sobre algún estudio que se acercara a este tema.

En esta primera etapa se realizó el estudio documental para conocer qué debates teóricos existían en el ámbito regional y nacional, para así constatar que nuestro estudio no es repetitivo. A partir de la investigación documental logramos realizar nuestro marco teórico de investigación, combinándolo siempre con las teorías y conceptos existentes alrededor del tema de relaciones sociales.

Además de la investigación documental, se realizó una búsqueda de referencias socio- demográficas de la población de la ciudad de Diriomo, esto con el fin de ubicar a la ciudad dentro del contexto regional y nacional. Para esto nos auxiliamos también de mapas del municipio y sus alrededores para observar la relación comercial existente

entre ellos. La ubicación geográfica resulta necesaria para ubicar los circuitos comerciales que pudiesen existir alrededor de la ciudad.

B) Se inicia una fase que puede denominarse como proyecto inicial ya que es aquí en donde se planificó el alcance del estudio, se detallaron los objetivos generales y los específicos. En este momento se delimitó el área de investigación así como los subgrupos que iban a ser estudiados.

C) Se realizó el primer diseño de investigación que luego fue modificado en una segunda fase. Este era un diseño de investigación tentativo y se creyó conveniente no realizar un diseño que fuera rígido, ya que resulta casi imposible conocer la realidad de una situación determinada antes de realizar el trabajo de campo.

SEGUNDA ETAPA

A) LA FASE EXPLORATORIA

Se realizó un primer acercamiento a todos los talleres de carpintería de la zona urbana, para contabilizar el número existente de talleres y el número de trabajadores que tenían cada uno de ellos. También se indagó sobre el número de años que tenían de existencia cada taller y si trabajaban familiares o personas ajenas al dueño del taller. De esta forma se logró clasificar y escoger a los dos talleres que resultaron más apropiados para nuestra investigación.

En esta fase exploratoria se encontraron talleres que eran de fácil acceso o que aseguraban la cooperación de sus miembros pero no eran los más adecuados para estudiar el fenómeno que nos interesaba. En cambio existía un taller adecuado para la investigación que se mostró reacio a cooperar así que se deshecho la investigación en este taller.

El criterio de clasificación de los talleres fue retomado de las propuestas realizadas por el Programa Regional de Empleo para América Latina y el Caribe (PREALC) que dicen que microempresa tiene de cinco a menos trabajadores y pequeña empresa de cinco a nueve trabajadores. En este estudio los conceptos de microempresa y pequeña empresa serán denominados microempresa por no tener una diferencia significativa en el número de trabajadores.

El criterio para escoger los talleres se basó principalmente en el número de trabajadores que tenían - uno con más de cinco trabajadores y otro con menos de cinco trabajadores -, y segundo la cantidad de años que tenían de funcionar que fuera igual o mayor a cinco años, esto con la finalidad de encontrar una estructura organizativa definida.

B) FASE DE VALIDACION DE INSTRUMENTOS

En esta segunda fase se realizó un contacto más cercano con los dueños del taller y sus trabajadores, para ello se realizaron viajes frecuentes al lugar de trabajo. Se ensayó el instrumento que iba a utilizar para observar las deficiencias o lagunas que se encontrasen dentro del cuestionario. Aquí se descubrieron los hechos más importantes de la situación y las conductas más frecuentes de los individuos en el taller.

C) FASE DE OBSERVACION

Se inició la fase de observación en donde conocimos las tareas y actividades cotidianas del grupo que trabaja dentro del taller. La observación se hizo en conjunto con la fase anterior, en este momento logramos comprender la conducta del grupo.

Se reflejó el sistema de valores y las metas dentro de los individuos, la estructura formal e informal del taller, la forma en que se relaciona el grupo de trabajadores entre sí y por último los medios para cumplir con las metas del grupo. Es aquí en donde realizamos el segundo y definitivo diseño de investigación ya que conocíamos suficientemente el grupo que iba a ser estudiado.

D) FASE DE TRABAJO DE CAMPO

En la cuarta fase se inició el trabajo de campo definitivo, se hicieron entrevistas a los dueños del taller, a los oficiales y a los aprendices, también se realizaron entrevistas informales a la familia del maestro artesano.

Se realizaron tres cuestionarios para cada caso (aprendiz, oficial y al maestro). Se trató que el lenguaje fuera el adecuado para el entendimiento de los entrevistados y así tener una comunicación completa, fluida y precisa.

Para realizar la entrevista se explicó a cada individuo del grupo el propósito y los objetivos claros del estudio así como la confidencialidad de la información. La entrevista fue semi-estructurada con un cuestionario de preguntas abiertas y cerradas.

Las entrevistas fueron realizadas en cada taller hasta ser terminadas. Los primeros en ser entrevistados fueron los aprendices, luego los oficiales y por último los dueños del taller. Al terminar todas las entrevistas en el primer taller se realizó el mismo procedimiento en el segundo caso.

TERCERA ETAPA

A) Transcripción de las entrevistas, para luego realizar un análisis de cada entrevista, tomando de ellas las expresiones y comentarios más relevantes e indicados para el trabajo. Se describió, analizó y se descubrió algunos elementos importantes de los que pudimos obtener nuestras conclusiones.

B) Realización del informe.

1.2. MARCO TEORICO

1.2.1. CONCEPCIONES TEORICAS SOBRE SECTOR INFORMAL.

En los últimos años, el tema sobre sector informal ha tomado gran importancia en los debates académicos y políticos. Los primeros tratando de conceptualizarlos y llevarlos a niveles teóricos y los segundos preguntándose la importancia que pudiesen tener para las economías nacionales, que en las dos últimas décadas han entrado en una profunda crisis de la que no han podido salir, siendo incapaces de integrar a la población en el sector formal de la economía.

La falta de capacidad de los Estados para generar empleos que satisfagan las necesidades de la Población Económicamente Activa (PEA) ha desarrollado la modalidad de autoempleo para poder subsistir. En muchas ocasiones no cumplen los requerimientos oficiales impuestos por el Estado (porque significarían el alto al desarrollo de este sector), pero sí llenan un espacio al ser una fuente importante de empleo que ha dado cabida en los últimos años a grandes masas de población desempleada.

De esta manera se pone en duda la eficacia del Estado como promotor del desarrollo y se evidencia más la incapacidad de resolver problemas estructurales, así mismo se confirma la creatividad de los grupos más golpeados por erradas medidas económicas implantadas en la región por sus respectivos gobiernos.

Pero aparte del interés político que pueda generar este tema, existe el interés de las investigaciones académicas que son igualmente importantes y de nuestro total interés. Se ha debatido sobre su concepto y su origen, sobre las categorías ocupacionales más adecuadas que pudiesen caber dentro del término sector informal, así vemos el creciente interés que originó el desarrollo de diversas teorías y enfoques que es lo que trataremos a continuación.

Existen diferentes enfoques sobre el sector informal y aunque estudien el mismo fenómeno tienen diferentes puntos de vista alrededor de él. Los enfoques más notorios sobre el sector informal son: el enfoque neomarxista, el enfoque neoliberal y la postura defendida por el Programa Regional de Empleo para América Latina y el Caribe (PREALC). Hablaremos de ellos brevemente, sin profundizar la totalidad de debates.

LA CONCEPCION DE PREALC

La OIT popularizó el término sector informal, que es la expresión de un doble funcionamiento económico dentro de las sociedades latinoamericanas, originando la teoría de la segmentación defendida por PREALC.

El planteamiento central de esta teoría es que en América Latina dentro de las áreas urbanas existen dos mercados distintos con lógicas de funcionamiento distintos. Esto se explica de la siguiente manera: “por un lado existe un sector formal y moderno, en el cual el empleo es función de la acumulación de capital dentro del mismo sector. Por otro lado existe un sector informal en el cual la creación de empleo es función de la fuerza de trabajo que no logra incorporarse al sector formal de la economía y de las posibilidades de producir o vender algo que brinde algún ingreso. El empleo aquí es autogenerado. La existencia del sector informal se explica por la existencia de un excedente estructural de fuerza de trabajo” (Menjivar Larin, 1989: 35).

Esta es la explicación que se da al origen de sector informal, con esto la causa sería la etapa de la modernización y de sustitución de importaciones planteada por la CEPAL, para el desarrollo económico América Latina. El sector de importación que estaba alrededor de las exportaciones logró subsistir en esta etapa, en tanto la que se encontraba fuera de este no logró salir adelante y no alcanzó integrarse de manera adecuada al nuevo sistema. Esto creó un excedente estructural de fuerza de trabajo en las ciudades sumado a las migraciones rurales que eran atraídas por este mismo sistema.

De esta forma se originó un conglomerado de población desempleada que no había podido integrarse a dicho sistema. La informalidad nace de esta manera, originada por un efecto negativo de las políticas económicas implantadas a partir de los años cincuenta. La informalidad constituye el primer intento por parte de las masas marginadas de subsistir en el nuevo sistema, así se forma una organización social, una nueva forma de vida y una nueva forma de sobrevivencia.

El desarrollo socioeconómico en la región impactó profundamente las futuras características de empleo, creándose una situación de inestabilidad laboral y sobre todo incapacidad del sistema de generar empleos suficientes para los trabajadores de la ciudad.

La informalidad no es un fenómeno que nace aislado del resto de la realidad social sino que va acompañando a los procesos de carácter coyuntural que se dieron en

ese período. Hechos como la modernización de la economía, flujo migratorio de las áreas rurales hacia las ciudades resultado de la modernización de la economía, fue creando altas tasas de desempleo abierto, a la vez que se sub-utilizó la fuerza de trabajo urbana a través de formas de sub-empleo.

El concepto que presenta PREALC sobre el sector informal urbano (SIU), trata de combinar en una sola definición una amplia gama de particularidades que buscan la masa de población para subsistir.

PREALC define el sector informal urbano (SIU), como el sector de la economía: compuesto por unidades pequeñas tales como microempresa y trabajadores por cuenta propia o independiente que utilizan técnicas productivas más tradicionales y en consecuencia tienden a tener un nivel de productividad más bajo. El empleo creado en este sector se refiere básicamente a la auto-generación de puestos de trabajo, la cual depende de las posibilidades ofrecidas por el mercado para producir y vender un producto que genera ingreso. La mayoría de las unidades productivas del SIU exhiben una división bastante limitada de trabajo. Algunos de ellos organizados como empresas familiares y emplean a parientes como ocupados y formas tradicionales de relaciones laborales. Los pagos del trabajo en el SIU son a menudo irregulares y en alguno de los casos son parcialmente en especies. Existe en el sector una separación incompleta del capital y el trabajo ya que la gran mayoría de los dueños ocupan al mismo tiempo un puesto como trabajadores (PREALC, 1986: 26).

Está es la definición que propone PREALC para el fenómeno de la informalidad. Sobre todo se refiere a la autogeneración de empleo, efecto del excedente de fuerza de trabajo que no se puede sustentar en el sector moderno de la economía. En consecuencia y bajo este punto de vista el SIU tiene las siguientes características: uso de tecnología simple, débil división técnica en el proceso productivo, el propietario de los medios de producción trabaja directamente en la unidad productiva y la familia se encuentra vinculada al trabajo.

En este trabajo el concepto y significado del sector informal así como sus orígenes y surgimiento serán retomados y entendidos dentro de las propuestas de PREALC ya que parece ser el enfoque que más ampliamente ha tratado el tema, además de ser el enfoque que tiene mayor aceptación en la región.

LA CONCEPCION NEOMARXISTA

El segundo enfoque es el neomarxista y explica el fenómeno de la informalidad como la expresión de continuidad o reproducción capitalista. El sector informal se encuentra subordinado a las demandas de acumulación de capital. El enfoque neomarxista es explicado de esta manera, "la mayor parte de las empresas del sector informal estarían vinculadas al sector formal a través de las relaciones de subordinación. Se trata de un continuum, más que de dos sectores claramente

diferenciados, definidos sobre la base de la articulación de diferentes formas productivas”(Cartaya, 1987 : 38).

El enfoque neomarxista expone al sector informal desde una perspectiva lineal, no hay separación, solamente es una continuación de una estructura en el sistema económico, que actúa en dependencia de las regulaciones propuestas por el sector formal capitalista.

Las empresas del sector informal son una extensión de las empresas del sector formal que reproduce las mismas características a lo largo de la producción de bienes y servicios que expresan las demandas del sector capitalista.

De esa manera los dos sectores se encuentran enlazados y son funcionales dentro de la estructura del sistema capitalista ya que cada sector suple las demandas de un grupo determinado y que básicamente su diferencia radica únicamente en las formas de producción.

LA CONCEPCION NEOLIBERAL

El tercer enfoque es el neoliberal que tiene como representante en América Latina a Hernando de Soto. Aquí el sector informal es definido como “el predominio de actividades no declaradas o extralegales, pero lícitas y como la mayor evidencia de la necesidad de regresar a un modelo competitivo de regulación de los mercados. Se intenta explicar que el origen del sector informal se encuentra en la excesiva regulación pública expresada en el mercado laboral a través de la existencia de trabas al despido de trabajadores y regulación de los salarios. Es decir que las trabas al libre juego de la oferta y la demanda obligan a las empresas a evadir los controles de disposiciones oficiales mediante el establecimiento de empresas no registradas”(Ibid : 40).

Aquí el estado pone obstáculos para el desarrollo del comercio dando lugar a las actividades que están fuera del sector formal. Este enfoque como se presentó anteriormente explica al sector informal diciendo que en la medida que las empresas no pueden desarrollarse libremente para obtener mayor productividad y ganancia. El estado los inhabilita y les disminuye la capacidad de competir en los mercados con los excesivos controles que estos realizan dentro de las empresas.

El enfoque neoliberal en este caso estaría tratando de dirigir su propuesta hacia el estado para que este tome en cuenta sus demandas y de más acceso al libre mercado y a la libre competencia. Las excesivas regulaciones o trabas que puedan ser traducidas en diversos impuestos, el libre y total desarrollo de las empresas, que no se ven con otro camino más que el de no declarar sus actividades aunque sean lícitas.

Con referencia a este enfoque se puede que trata al sector informal como una actividad económica extra ilegal, en tanto es tomada de esa manera, debe entenderse como una expresión de fuga de las empresas que son extremadamente controladas. En

cambio para el estado es un punto de vista negativo, ya que el sería el principal culpable del estancamiento competitivo de un cierto número de empresas que inevitablemente se verían obligadas, a desaparecer, razón que las lleva a esa forma de inserción en la economía.

Estos son los enfoques que más relevancia y difusión han tenido entre circuitos intelectuales y empresariales y se ha tratado de exponer brevemente cada uno de ellos. Para tener un acercamiento más objetivo al concepto del sector informal se hace necesario exponer algunas de sus características.

Como se expresó más arriba el sector informal posee una amplia masa de individuos que no pudieron insertarse desde un inicio en el sector formal de la economía; todos ellos tienen en común la poca experiencia laboral, el bajo nivel educativo, gran número de mujeres, personas de edad avanzada a la vez que se encuentra el predominio de jóvenes a la vez que migrantes de áreas rurales que no se han acoplado a la vida urbana, pero esto no siempre es así ya que existe informalidad en el campo sin necesidad de migrar hacia algún sitio. También en algunas ocasiones- no siempre- el sector informal y la pobreza forman una relación lineal producto de las características que este guarda y la incapacidad del mismo de desarrollarse más allá del auto consumo, hecho que le imposibilita el crecimiento económico a los individuos o grupos que pertenecen a este sector.

Además en el sector informal se utiliza un bajo nivel tecnológico que no les permite acceder a una mayor productividad. La producción no es muy alta y es principalmente utilizada para llenar necesidades de autoconsumo. Es así que se va generando un estado cíclico, que algunas veces no puede ser superado.

Se puede observar que el sector informal no es estático y no puede caracterizarse rígidamente, pueden existir variaciones como por ejemplo que en no todos los casos son campesinos los que trabajan dentro del sector informal, pueden ser personas de la ciudad y poblaciones que nunca han salido de su región. En otros casos no se cumple a cabalidad todas las características del sector informal.

El sector informal es dinámico y por ende no puede darse por única, una clasificación de informalidad ya que este fluctúa y se desarrolla en dependencia del momento en que se encuentre cada región.

Entre los ocupados del sector informal se encuentran empleados despedidos por recesiones económicas, migrantes rurales, personas que no han encontrado trabajo fijo, mujeres que en su mayoría son comerciantes y combinan el empleo con los deberes del hogar. El sector informal cuenta con individuos que reciben ventajas permanentes al ser partes del sector, por tanto pertenecen a grupos estructurales, entre ellos tenemos a los artesanos que trabajan de forma independiente y a los microempresarios informales de manufacturas y servicios de reparación, por último se encuentran los ocupados en empresas familiares.

El grupo de individuos inciertos dentro del sector informal es variado y se integran a distintas formas de trabajo para subsistir, creándose algunas categorías ocupacionales que reúnen a la amplia gama de grupos en los que se subdividen. Algunas de las categorías ocupacionales del sector informal son las siguientes: patrones, cuenta propia, trabajadores familiares que por lo general no son remunerados y asalariados.

Sobre el ingreso devengado por los trabajadores del sector se puede apreciar que al tener bajos niveles de productividad y elevada competencia entre la microempresa del sector, los ingresos son inferiores que en el sector moderno especialmente en la rama de pequeño comercio y comercio ambulante. Pero en el caso de reparación industria y transporte los ingresos son comparables a los del sector moderno. Puede existir una jerarquía de actividades dentro del sector con niveles de ingreso diferentes dependiendo del grado de competencia, capacitación y capital de inversión. Así que en la estructura dentro del nivel de más bajos ingresos se encuentran los servicios personales y el comercio ambulante, seguidos de actividades caseras (producción y reparación de ropa, alimentos, zapatos y radios etc.; pulperías y pequeños comercios); seguiría el estrato formado por actividades que requieren un taller separado y en el último escalón de la jerarquía ocupacional estaría ocupado por actividades que requieren niveles relativamente altos de calificación y montos relativamente altos de inversión (Perez Sainz, 1991: 47-53).

De estas categorías la que se estudiará es la de microempresa que actualmente se encuentra ligada fuertemente al sector informal como en años anteriores se encontraba ligada la categoría cuenta propia. Las microempresas son establecimientos que utilizan de cuatro a menos trabajadores más el dueño, también existe la pequeña empresa que son establecimientos que utilizan de cinco a nueve trabajadores, más el dueño para trabajar (Ibid : 58).

La pequeña empresa se encuentra ligado al sector informal de la economía, dando como resultado una minimización y una postura acerca del fenómeno que es reduccionista y no se toman en cuenta otros aspectos importantes como su dinámica propia que no le permiten configurarse de una sola manera. Igualmente ocurrió en los años setenta cuando se comparaba al sector informal con la categoría cuenta propia obviando el hecho de la heterogeneidad del sector. La microempresa a diferencia de las otras categorías, permite la acumulación, siendo ese el objetivo de una microempresa.

Sobre la categoría microempresa es necesario señalar que dentro de este trabajo no estamos de acuerdo en la rigidez de su concepto, ya que es hermetico y excluyente, una microempresa y una pequeña empresa pueden tener el mismo funcionamiento y ganancias anuales aunque el número de trabajadores sea diferente.

Creemos que una micro empresa puede tener más de cinco trabajadores y sus características básicas no van a cambiar, estamos de acuerdo en la diferencia existente entre un negocio de cinco trabajadores y otro de treinta trabajadores, aquí el resultado económico es mayor así como su funcionamiento es más complejo.

1.2.2. CASO NICARAGUENSE

Para tratar del sector informal en Nicaragua es necesario situarse en tres épocas históricas consecutivas. La primera antes del 1979, cuando el país era gobernado por el régimen somocista, la segunda después del año `79, con el triunfo del FSLN y la tercera con las elecciones de 1990 y el triunfo de Violeta Chamorro, que marco un cambio hasta hoy.

EPOCA DE SOMOZA

Al igual que en el resto de la región ocurrieron migraciones masivas de campesinos hacia zonas urbanas, principalmente Managua. El caso nicaragüense tuvo una variante, para los años setenta la sociedad en Nicaragua, era altamente urbanizada a la vez de ser la menos densamente poblada de Centro América. Al ser un país eminentemente agrícola, su urbanización se vinculó al proceso de modernización de la producción agrícola de exportación a la vez que el Estado somocista inhibió “la proliferación de unidades de producción campesina”, desencadenó la migración masiva de campesinos hacia la ciudad de Managua, principalmente. Así que para 1976 el sector informal en Nicaragua era el 45% de la PEA de la ciudad(Chávez, Chamorro, Membreño; 1990: 217-257).

Ya para esa época la proporción del sector informal en Nicaragua era alto, después del triunfo del FSLN el panorama cambio debido a los avatares económicos y de agresión ocurridos a lo largo de la década de los años `80.

EPOCA SANDINISTA

Antes y después del triunfo del FSLN, el sector informal asume un papel protagónico en el plano político. Durante el régimen somocista, las políticas del Estado marginaron al sector no sólo de forma económica sino que también se hizo presente la represión política en sectores sociales que pertenecen a este. Es a partir de 1979 que el sector informal se expande a todos los niveles en la nación. En está época el sector toma rasgos distintivos del resto de los sectores informales de la región, ya que se desarrolló dentro de un contexto de guerra y crisis económica.

A su vez el desarrollo del sector informal en los `80 se divide en tres momentos, el primero de 1979 a 1983, caracterizado por elementos de acumulación; el segundo de 1984 a 1987 en donde se dio la fase de polarización y diversificación del sector y el tercero de 1988 a 1990 donde el sector fue restringido por parte del Estado(Ibid: 230).

La primera etapa: se caracteriza por una política de apertura del Estado sandinista hacia todos los sectores de la sociedad ya que trataba de reconstruir la nación. Existía un clima apropiado para el desarrollo de sector informal ya que en el momento del triunfo muchos grupos de comerciantes y empresarios migraron al exterior dejando un espacio vacío llenado por el sector informal.

La segunda etapa: hubo un viraje de las políticas del Estado ya que se intensificó la guerra y el presupuesto utilizado para suplir demandas de la población urbana fue redistribuido a zonas que se encontraban en emergencia de guerra (áreas rurales del país), razón que a su vez provocó un proceso migratorio del campo a las ciudades.

Se inicia una marginación del sector que creció rápidamente (en esta segunda etapa), producto del “mercado negro” agudizado por la escasez y desabastecimiento. El Estado optó por políticas hostiles hacia los informales, calificándolo de especulativo y ejecutando acciones coercitivas que limitaban su desarrollo.

Se comienza la etapa más crítica de la década en cuanto a crisis económica se refiere, es la etapa más restrictiva que ejecutó el Estado sobre el sector informal y sobre el resto de sectores del país. El desempleo abierto aumentó originando un rápido crecimiento del sector a pesar de las restricciones.

Las principales restricciones que afectaron al sector son el difícil acceso al crédito y a los insumos, reducción de la masa monetaria y la liberalización del mercado que se expresó en la reducción de los ingresos monetarios en relación con etapas anteriores.

La tercera etapa: se da a partir de 1990. Este gobierno trajo consigo nuevas políticas para la sociedad nicaragüense, una de ellas, fue la reducción del aparato estatal denominado “compactación”, que consistía en retirarse del Estado recibiendo una pequeña indemnización que en la mayoría de los casos fue utilizada para la colocación de pequeños negocios (pulperías, talleres, etc.), permitiendo la proliferación de este tipo de negocio. Se permitió más competencia y libre comercio en el país haciendo que cientos de individuos se insertaran en el sector informal.

A partir de esta época se inicia una etapa de diversificación y expansión del sector. Los ajustes económicos del gobierno produjeron una drástica reducción de productividad del sector formal que además envió al desempleo abierto y subempleo a grandes cantidades de trabajadores dicho sector. La inserción al sector informal se convirtió en un mecanismo de sobrevivencia.

El sector informal en la década de los `80 se nos presentó diferente que en la actualidad. En la década pasada el sector servía para mejorar los ingresos, causados por los bajos salarios del sector formal que entró en crisis a partir del recrudecimiento de la guerra, el sector informal complementa los bajos salarios. En la actualidad, las

altas tasas de desempleo abierto son orilladas hacia esa tendencia, cada uno de ellos busca la sobrevivencia. Esto ha originado un crecimiento del comercio que a la vez crea el problema de la competencia, al existir muchos negocios ofertando el mismo producto a la par de una demanda reducida, los ingresos son mínimos, en tanto los grandes comercios que inyectan actualmente capital considerable a sus negocios los deja sin posibilidades de crecer.

En los años `80 el gobierno lo caracterizó como un sector especulativo e improductivo y lo culpó de la inflación nacional. El gobierno lo presentó como contrario a los intereses del Estado, era un sector negativo al que había que desaparecer o por lo menos disminuirlo, para esto se tomaron medidas hostiles y coercitivas, como el desalojo de los mercados. Estas medidas provocaron una ruptura entre el sector informal y el gobierno que se evidenció en las elecciones de 1990 (Schutze, 1992: 21).

En cambio otros puntos de vista le otorgan un lugar positivo en la economía del país. Los investigadores sociales de los centros privados y de la Universidad destacan la heterogeneidad del sector y lo proponen como amortiguadores de la crisis económica. Lo caracterizaron por ser un sector productivo y complejo pues incluye a ricos y pobres, que trabaja en diversas actividades especulativas y productivas. Para ellos son una salida creativa que tuvo la población para sobrevivir, en un marco de crisis económica, son un grupo heterogéneo.

Otro enfoque fue el de los sectores empresariales, para ellos son individuos que trabajan en actividades productivas al margen de las leyes del país. "Lo consideran un sector homogéneo compuesto por micro empresarios con características tales como el individualismo, iniciativa propia, apego a la propiedad, espíritu crítico y gran habilidad para sobrevivir"(Ibid: 19). Para ellos tiene gran importancia el sector informal, claramente puede observarse que defienden el libre comercio y la libre competencia, para la empresa privada representan una parte sana de la economía ya que ante la crisis sirve para paliar el deterioro económico de algunos individuos del país.

En Nicaragua el problema obedece a causas estructurales debido a las medidas tomadas por los gobiernos en muchas ocasiones. El sector informal tiene una función de socioeconómica, como es la de sacar a flote a una gran cantidad de población que no puede encontrar una salida en trabajos del gobierno o de las grandes empresas.

1.2.3. CONSIDERACIONES TEORICAS ALREDEDOR DE RELACIONES SOCIALES

A lo largo de la historia, el individuo ha tenido diferentes formas de relacionarse entre sí, que van desde las relaciones sociales de producción (económicas), hasta las relaciones sociales de cohesión o integración donde predominan los ritos, relaciones de parentesco, camaradería y compadrazgo. Temas ampliamente enlazados con los objetivos de investigación ya que estudian las relaciones existentes entre los individuos que conforman un mismo grupo social.

Al estudiar las relaciones sociales dentro de un grupo específico es evidentemente necesario tener información sobre sus hábitos, costumbres y comportamientos así como sus deseos y actividades características. Se tratará de exponer brevemente algunos conceptos que existen alrededor del tema ya que serán utilizados en nuestro estudio.

Un importante concepto que utilizamos en la monografía es el de redes sociales. Redes sociales son las situaciones en las cuales se tejen una serie de relaciones sociales que son vitales para el mantenimiento de una forma estructural de vida. Trataremos de investigar si existen redes sociales dentro y fuera de los talleres. Las redes sociales son también redes de intercambio que se dan entre las comunidades, barrios y personas. El intercambio social puede ser fluido y adaptativo en la medida que mantenga el valor de lo social en los intercambios. El intercambio puede ser al nivel de favores, en el ámbito de la afectividad, del respeto y del intercambio material (Lomnitz, 1985: 141).

La red de intercambio es sobre todo para brindar seguridad entre los individuos de un mismo grupo, que necesiten de ella para poder continuar su forma de vida sin irregularidades. En la red de intercambio recíproco se utilizan los recursos de los individuos dentro del grupo.

Existe el intercambio egocéntrico, que por lo general se utiliza entre quienes poseen una posición económica análoga, ya que en esto reside la reciprocidad, en ser iguales, equivalentes uno al otro, dentro de las relaciones individuales. Por otro lado existe la red de intercambio exocéntrico, en esta cada individuo de un grupo social intercambia con la totalidad del grupo social, puede ser por ejemplo el caso de las familias extensas (Ibid: 142).

La red social debe ser entendida como el espacio en el que existen individuos y se relacionan entre sí y cada uno de ellos posee un valor que los une en algún momento, así generalmente un individuo pertenece a distintas redes sociales. Al pertenecer un individuo a distintas redes sociales puede extender sus redes en todas las direcciones siempre y cuando comparta un flujo recíproco de intercambio que puede ser afectivo o material. La red puede extenderse más allá del grupo de interés ya que cada individuo teje una trama de relaciones que conllevan valores. El grupo social

mismo es una forma de red basado en algunos criterios que deben ser respetados por los integrantes del mismo, posee atributos y atribuciones que tienden a desarrollar un mecanismo propio (Ibid: 143).

Un continuum dentro de las redes es la confianza que existe entre los individuos que las componen, ya sean parientes o no. Existen grados de confianza y de ahí la intensidad en que se soliciten favores. Si pertenecen a la misma familia no existe por lo general problemas al demandar un pedido que puede ser desde dinero hasta utensilios domésticos o de trabajo. Si son individuos que no tienen ningún grado de parentesco pero se tienen confianza que se profundiza con las formas de trato y convivencia los hace solicitar los favores o servicios con mayor respeto y buenos modales_ por ejemplo se utilizan las palabras, “señor y señora, compadre y comadre”, que les indica cercanía, pero a la vez es expresión de un trato formal, por lo general en este tipo de intercambio los individuos tratan de equilibrar los favores.

Otro concepto que será utilizado en el estudio, es el compadrazgo, este es un punto que refuerza las redes de solidaridad entre iguales, es caracterizado por el respeto, el afecto personal, admiración mutua y distancia social. El compadrazgo es la expresión de ayuda que se intercambia entre parientes, amigos y vecinos, que sirvan para reforzar los lazos de cohesión y parentesco. En algunas ocasiones, el compadrazgo es utilizado como distanciamiento social, para mantener el límite de hasta dónde pueden llegar las relaciones. El compadrazgo a su vez evita conflictos entre los individuos ya que se presenta un lazo social de cercanía. Pero no siempre garantiza una relación social estable ya que deben tomarse en cuenta otros factores, como parentesco, distancia física y diferencias socioeconómicas (Ibid: 160-175).

El significado de compadrazgo es simbólico y vital en tanto refuerza la solidaridad social dentro de las redes. El compadrazgo también es un modelo ideal que muchas veces en la realidad no funciona de esa manera, puesto que no existe unión entre los compadres y no existe una relación continua en el que interactúan. Así que existe una dicotomía entre el modelo ideal de compadrazgo y lo que en realidad se profesa. En nuestro estudio utilizaremos el significado de compadrazgo, de modo que es una institución que se utiliza entre los individuos estudiados. Este es una expresión de una relación horizontal.

También lo que interesa de este término es el significado que pone en evidencia los grados de amistad masculinas, cada una de ellas expresa una forma diferente de trato y de comportamiento que definen el nivel de confianza, para otorgar y pedir, servicios y favores. Este tipo de relación se basa en los intereses comunes que comparten.

En otros estudios encontramos que el compadrazgo es una fuerte institución desde la época de la Colonia española que expresaba una íntima relación entre el indio y el español, a la vez que expresaba una estructura y un sistema de explotación de los segundos hacia los primeros.

Se ejerce un lazo paternalista con sanciones por parte de la Iglesia Católica, sino se cumplieran sus normas, especialmente a la población de posición social inferior (Montes, 1987:136-137). La religión en este caso, toma gran relevancia, ya que en la época de la colonia contaba con poder político, además que amparaba la explotación económica y cultural a los indios de la región.

El compadrazgo es de origen ritual y se lleva a cabo dentro de una ceremonia religiosa que puede ser bautismo, matrimonio o confirmación, es de carácter sagrado (Montes 1987:15). Es el compadrazgo por el bautismo, el que más une y el que más se practica, pero además del compadrazgo religioso, existe aquel que es económico y el político.

Pero existe también el compadrazgo que queda fuera de esas denominaciones, y es el que se realiza entre personas que tienen cierto grado de familiaridad o reciprocidad. No es un compadrazgo que se encuentra en alguna forma dentro del contrato religioso. Este es el que se da entre personas cercanas socialmente o por lo menos que tengan algún tipo de relación social que los une.

Paralelamente al compadrazgo, encontramos el apadrinamiento, que es una relación vertical entre el padrino y el ahijado; a diferencia de la relación entre padrinos, que supuestamente es una relación horizontal. En este caso, el padrino tiene una función de protección hacia el ahijado, simbólicamente representa al padre, que lo puede sustituir en cualquier momento si sucediera un percance al padre biológico. El padrino apoya en forma material y económicamente al ahijado, además que les concede algunos favores (Ibid: 150).

Por otro lado en nuestro trabajo hablaremos sobre los conceptos de estatus y rol. En este estudio estatus está referido a la posición social que tienen un individuo dentro de la sociedad y el concepto de rol está referido a ese estatus, el individuo cumple un papel referido a su posición social (Parsons, 1989: 8).

El estatus va modificándose a medida que el individuo avanza hacia una determinada meta, otras veces el sistema no permite que exista movilidad social y es aquí en donde hay menos cambio de estatus. En los talleres estudiados cada persona desde que entra va con la idea de cambiar y todos sus avances son en función de esto.

CAPITULO II

CARACTERIZACION SOCIOECONOMICA DE LOS TALLERES ARTESANALES

2.1.CONTEXTO EN EL QUE SE PRODUCE LA INVESTIGACION

La investigación se llevó a cabo en Diriomo municipio de Granada que se encuentra ubicado a 14km. de la misma y aproximadamente a 48km. de Managua. Consta con una población de total de 20,102 habitantes de los cuales 13,618h. se ubican dentro de la PEA. Los límites municipales de Diriomo son los siguientes: por el norte y por el oriente limita con el municipio de Granada; por el sur con el municipio de Nandaime y por el occidente con el municipio de Diria. (Ver mapa #1).

La ciudad de Diriomo se encuentra ubicada a 48km. de la capital, motivando que la población de esta ciudad no recurre a la capital para realizar compras o para abastecerse de algún material sino que mayoritariamente viajan a la ciudad de Granada (cabecera departamental), que queda ubicada a trece kilómetros de la ciudad.

Tabla #1. Cuadro de Datos Estadísticos de la Población de Diriomo.

DATOS	Población	P.E.A.	Empleados	Desempleados
Población Total	20,102	13,618	---	----
Población Urbana	7,076	5,002	1,785	409
Población Rural	13,024	---	---	---
Principales Categorías Ocupacionales.				
Empleado/Obrero	---	---	867	---
Cuenta Propia	---	---	657	---
Jornalero/Peón	---	---	139	---
Patrón/Empresario	---	---	13	---

Fuente: INEC

La presentación de los datos estadísticos es para enmarcar la situación económica y ocupacional en la que se encuentra el grupo estudiado en la ciudad de Diriomo además de ubicarlos dentro de los habitantes del área urbana.

Observamos en los datos estadísticos que la población se encuentra principalmente como empleado-obrero y una mínima parte de población se encuentra como patrón o empresario que es el caso de los maestros de los talleres. La mayoría de los trabajadores en los talleres no tiene acceso a capital propio y no pueden crear su propia empresa en estos momentos.

Otro dato importante es que los trabajadores de los talleres comprenden las edades de 15 a 39 años mayoritariamente existiendo una predominancia de personas jóvenes donde la mayor parte no asiste actualmente a ningún centro de estudio, habiendo estudiado solamente la primaria a excepción de los más jóvenes que trabajan para estudiar además de aprender el oficio.

Otra característica importante es que los productos que ellos elaboran no son vendidos fuera de Diriomo, la comercialización de la producción es meramente local, sólo se abastece al propio municipio aunque se encuentra en las entrevistas el deseo por parte de los dueños de ampliar el negocio. También cabe mencionar que los productos de estos talleres no se muestran sobre la carretera aunque uno de los talleres se encuentra ubicado sobre la carretera.

La ubicación de los talleres es totalmente diferente, uno se encuentra ubicado en el centro de la ciudad y el otro en las afueras sobre la carretera. El taller que se encuentra ubicado en el centro de la ciudad pertenece a don Esteban, en él elaboran muebles y ataúdes en tanto el taller que se encuentra ubicado sobre la carretera pertenece a Henry y elabora únicamente muebles.

La investigación es realizada en la zona urbana por que es ahí en donde se encuentran los talleres que fueron seleccionados por llenar con todas las expectativas de la investigación (posee una estructura organizativa definida, años de trabajo en el ramo, el número adecuado de trabajadores).

Tenemos que señalar que la población del municipio de Diriomo es mayormente rural con 13,024 personas en contraste de las 7,078 personas del área urbana. En esta misma línea, el municipio como tal "es la institución de gobierno correspondiente al ámbito territorial de menor dimensión" es así que política y geográficamente el municipio está insertado dentro de un Estado y de su relación concreta con este depende el resultado de algunas de sus características particulares. Pero el municipio no sólo es un espacio geográfico sino que también es una serie de elementos que son las que principalmente lo definen, entre estos elementos tenemos sus rasgos culturales, sus tradiciones, sus relaciones de producción, su relación con la naturaleza, el tipo de tecnología que se utilice, la red de relaciones de poder su historia y su práctica cotidiana.

Con este señalamiento no se trata de introducirse de lleno a la cuestión municipal sólo se trata de acercarnos al hecho de que al ser Diriomo un municipio, cuenta con características culturales propias que difieren a su vez de las características del ámbito urbano. Dentro del contexto global de la ciudad sé el punto de características de tradición cultural particular ya que crea y recrea su propia lógica. Esta lógica interna es la cercanía entre los habitantes de la ciudad, casi todos ellos se frecuentan y comunican entre sí y además poseen conocimiento de la historia de una u otra familia. La ciudad como tal tiene elementos tradicionales, su historia y dinamismo cultural particular, hecho que se explica en la combinación de relaciones sociales. Esto se encuentra ligado al hecho de que los en municipios encontramos el nivel más ligado a la vida cotidiana, políticamente es la parte más descentralizada del gobierno y culturalmente es en donde se encuentra una dinámica de tradición particular resultado(en algunos casos), de la delimitación geográfica de sus fronteras.

INEC propone como urbano a las cabeceras y municipios que tienen concentraciones poblacionales iguales o mayores a mil habitantes en conjunto con una serie de servicios como luz eléctrica, agua potable, establecimientos comerciales e industriales(INEC, 1996:55). Aunque la ciudad de Diriomo con los parámetros demográficos y jurídico-administrativos no se puede entender de hecho como una zona urbana en sí. Cuenta con algunos servicios públicos pero no toda la población urbana la posee, que es la característica general en la nación ya que “según el censo poblacional de 1995, el 68% de los hogares del todo el país no cuenta con tubería de agua potable dentro de la vivienda; el 56.5% utiliza letrina o escusado y casi el 40% no esta conectada a la red de energía eléctrica”... (Membreño, 1998:22).

Además debe entenderse que la ciudad de Diriomo no se encuentra aislada geográficamente, ya que en sus alrededores se encuentran pequeñas ciudades que cuentan con características similares a ella y que todas en conjunto se encuentran separadas por zonas rurales.

2.2. LOS TALLERES ARTESANALES

La estructura organizativa dentro de los talleres se encuentra definida a lo largo de los años, cada individuo que trabaja en el taller conoce su rol preciso y el modificar esta situación muchas veces no depende del propio individuo ya que son cosas externas y anteriores a él.

Los talleres en sí, son estáticos y dinámicos. Estáticos en cuanto al respeto de los roles y estatus de parte de los trabajadores de los talleres y dinámicos por que su funcionamiento depende de factores externos como mayor volumen de trabajo por mayor volumen de pedidos o de ventas.

Los individuos que trabajan en la carpintería, poseen diferentes motivos para integrarse al oficio de carpintero, pero todos ellos tienen en común el deseo de mejorar económicamente y aliviar la pobreza en sus hogares.

Son muchos los factores externos que hacen a los trabajadores de los talleres de carpintería tomar este oficio, no solamente puede ser el factor pobreza sino también la educación que este recibe dentro de su hogar.

2.2.1. RAZONES Y CONDICIONES DE INICIO EN EL OFICIO

El inicio en el oficio de la carpintería en la mayoría de los casos se debió a cuestiones que respondían a intereses económicos, la mayor parte de ellos proviene de familias muy pobres que necesitaban una salida a su pobreza. En otros casos el motivo de tomar el oficio de la carpintería se relacionaba a cuestiones de herencia, o sea que sus padres son o eran maestros carpinteros, otro motivo de inicio en el oficio es el deseo de aprender la carpintería por parecerles adecuadas a sus expectativas, estos casos se relacionan más con el deseo individual de escoger algo que les gusta más que a verse obligado a tomar una decisión pronta sobre su trabajo y su futuro.

Algunos de los trabajadores vieron en su opción de trabajo un camino para no desviarse para el vandalismo o la pobreza extrema. Ellos ayudan al mantenimiento de sus hogares ya sean nucleares o extendidos. Esto es lo que expresan en sus testimonios la mayor parte de los trabajadores de los talleres, el entrar al oficio es una forma de subsistencia que beneficia a la familia de este en su totalidad en ocasiones.

A continuación se exponen algunos de los testimonios de los trabajadores de los talleres que explican con mayor claridad la realidad de los trabajadores tal y como ellos mismos la sienten.

“Yo quería trabajar, para no andar de vago, me gusta ayudar a mi familia con mi trabajo, yo así puedo seguir adelante” (Julio).

“El tiempo en que yo era niño, éramos demasiado pobres, tenía yo doce años, desde los doce años comencé a aprender”(William).

“Me gusta la carpintería, vengo a trabajar siempre, aprovecho mi dinero para mis hijos, para mi esposa tengo que hacer una división para mi roca y para mí. De ahí tengo que pagar más la casa y todo y eso fue lo que me hizo más que todo agarrar todo esto”(Wilfredo).

Los tres testimonios tienen en común la búsqueda de dinero para resolver sus problemas económicos, es una de las tácticas de sobrevivencia que encontraron. Como muchos otros en su caso el entrar en un oficio como este que requiere de esfuerzo y dedicación no fue la voluntad espontánea de escogerlo sino que se relaciona con los niveles de educación y las posibilidades que se le hayan cerrado.

En otros casos la razón de inicio en el oficio fue más de carácter personal fue una decisión individual, no se vieron forzados a tomar ninguna decisión sobre su futuro.

“Yo tenía ganas de aprender mi oficio, realmente quería trabajar, ya quería mi dinero, para así poder independizarme”(José).

“Eso yo lo tengo desde pequeño. Bueno me ha motivado ese oficio de la carpintería. Pero fíjate tenía doce años y ya quería entrar a esto. Ahora ya me decidí de viaje a aprender carpintería para hacer algo ahora en mi vida pues”(Freddy).

“A mí me motivó trabajar en este oficio, por que es bonito trabajar en la ebanistería, me gusta hacer las cosas que se hacen en este trabajo”(Ivan).

Solamente en un caso de las entrevistas realizadas fue obligado a entrar en el oficio de la carpintería. Él lo achaca a su padre y a los tiempos ya que él entró en el oficio hace como cincuenta años.

“Yo comencé en esto pero a mi no me gustaba, yo no quería, lo odiaba, era muy cansado, fue mi papá el que me obligó a trabajar en esto, no me gustaba, uno se ensuciaba y no ganaba nada y mucho se cansaba, pero yo le tenía que hacer caso, eran otros tiempos, donde uno le tenía que hacer caso a los padres por que si no te iba muy mal. La verdad que a mí no me gustaba esto, no me motivaba nada y si yo entré fue porque mi papá me llevó. Me decía que yo estaba grandecito y que buscara que hacer”(Esteban).

En otros dos casos se nos presenta una situación diferente a los anteriores, ya que el inicio en el oficio o los que los motivo a entrar en la carpintería fue el negocio de sus padres, ellos siguieron y escogieron la carpintería por ser herencia paterna, continuaron con el negocio de sus padres.

“Bueno en primer lugar no me gustaba la manera de trabajo; por la manera de trabajar la madera. Pero a medida que he ido trabajando, he ido trabajando y aprendiendo, que sí, que realmente no me gusta, pero tengo que trabajar y es una manera de sobrevivir para mí ahora que me he dedicado totalmente a ella por la necesidad tan grande que hay en este país de trabajo, hay muy poco trabajo. Además que es por tradición de familia, mi padre fue el que me enseñó cuando yo tenía 17 años y al fin y al cabo es una forma de vida normal”(Salvando).

“A mí me motivó entrar en el oficio de la carpintería porque ese era el oficio de mi papá y este me gustó mantenerme trabajando en eso, por que me gustaba vender y la ganancia es lo que me ha llevado a seguir en el trabajo a estar en esto”(Henry).

El iniciarse en este oficio significaba la solución a sus problemas económicos por los que estaban pasando en esos momentos. La necesidad de conseguir trabajo y comenzar una vida independiente es también otro motivo por el cual comenzaron. Los primeros testimonios buscan como ayudar a sus familias económicamente. La mayor parte de ellos proviene de familias muy pobres que viven en la misma ciudad por lo tanto se les hace difícil no atender o no auxiliar un poco a sus familias. En otros casos,

algunos familiares de ellos viven en el campo y ellos no desean esa forma de vida por parecerles extremadamente dura prefiriendo la carpintería como forma de vida.

Al ser pobres no pueden acceder a ningún tipo de preparación durante su infancia por lo que su preparación académica es casi nula y la única salida que observan sus padres y ellos mismos es la búsqueda de trabajo aún siendo niños, rasgo típico del sector informal, el sustento en manos propias es la medida que ellos toman para no significar una carga pesada en sus hogares. El comenzar a trabajar significa un alivio para sus familias que ven en su trabajo una forma de estar exentos de pagar y mantener a un hijo que ya se encuentra en edad de trabajar según ellos.

Los siguientes tres testimonios son diferentes, ellos escogen su oficio por voluntad propia, lo escogen porque les gusta estar en este medio no se ven forzados a hacerlo. En estos tres casos encontramos en ellos satisfacción al trabajar en carpintería. Ellos se encuentran realizados por que tomaron en primer lugar la decisión de ser carpinteros y segundo por que se independizaron en sus hogares desde muy temprana edad, en algunos casos ellos son muy jóvenes y se encuentran ligados a la autosuficiencia, saben que su trabajo les trae consigo una serie de responsabilidades que a la vez le dan la tranquilidad que brinda la independencia económica.

En los tres últimos casos, la figura paterna tiene mucha importancia, es representativa en dos maneras diferentes. La figura del padre les indica de una u otra manera que decisión seguir. En el caso de Esteban, existe un hecho de obligación, directamente él es obligado a trabajar en el oficio de la carpintería, no deseaba trabajar pero la edad y la educación que su padre le inculcó era la del trabajo a temprana edad, esto no significaba falta de responsabilidad sino todo lo contrario, era la enseñanza del trabajo. El entrevistado repudiaba el trabajo no sólo porque fue obligado a tomarlo sino por que le parecía demasiado agotador. Es importante señalar que el entrevistado aprendió el oficio hace alrededor de 50 años, lo que significa según el propio Don Esteban, que la educación en el hogar era más restrictiva y estricta que ahora.

Nos encontramos en este caso con un choque en la toma de decisiones muy diferente a lo ocurrido en los otros casos. No existía la decisión de la madre ni la del resto de la familia, la única decisión que era tomada para ser llevada a cabo era la del padre, aunado a la falta de estudios de ambos padres que no vieron en eso mucha importancia.

En los otros dos casos restantes la figura paterna se encuentra personificada en la tradición, el oficio es heredado, ellos continúan con el trabajo realizado por los padres, son una continuación de ellos y de lo que significan. El tomar el trabajo de los padres significa la tranquilidad permanente en el trabajo, el prestigio social que tenga el padre dentro de la comunidad tanto de carpinteros como de la localidad en general, significa la apropiación de la identidad social del padre a la vez que ellos poseen una identidad definida y no desean transformarla porque están satisfechos con lo que han logrado.

2.2.2. EN CAMINO HACIA UN TALLER DE CARPINTERIA

En ocasiones el inicio es la parte más difícil en determinadas situaciones, lo es así la búsqueda de trabajo y la forma de construir una vida y esta es la decisión que toman los entrevistados desde muy temprana edad. Así como es difícil escoger una forma de vida que llene las expectativas que se van formando a lo largo de ella es de suma importancia escoger el lugar en donde aprender ya que de eso depende la calidad de la enseñanza y por tanto las características futuras de su trabajo.

La escogencia de un taller no sólo es una decisión que se toma basándose en elementos de índole personal sino que se encuentra estrechamente ligado a las cualidades que posea tanto el taller como el maestro artesano. La selección de un taller depende de una decisión personal y de una verificación externa. La decisión de carácter personal se encuentra ligada a la percepción que el trabajador tenga sobre el taller y sobre todo del maestro artesano. Este último debe poseer ciertas cualidades para poder ser observado como un posible guía. En cuanto al taller debe contar con prestigio dentro de la ciudad, el salario que devengan los trabajadores y la calidad y volumen de trabajo en el taller.

Las cualidades que busca un individuo en un maestro artesano están ligadas a la eficiencia y al prestigio que éste posea. El maestro debe ser responsable, respetado en la comunidad, serio en cuanto al pago de los trabajadores, que sea un experto conocedor de su ocupación, que pueda y tenga la disposición de enseñar y por último la afinidad que él tenga con el maestro además de la cercanía social existente entre ambos.

En la decisión personal también hallamos una trama de relaciones existentes entre el maestro y el individuo que está tratando de hacer una selección que puede ser desde una relación vecinal hasta una relación de compadre y ahijado.

Pero aparte de lo reconocido que pudiese ser un taller o el maestro, existe otra forma de escoger un taller y esta es por parte de un familiar o un amigo que le indica a que taller ir, dándoles las explicaciones de por qué escoger ese taller y no otro. En nuestro estudio se nos presentaron situaciones en las que encontramos lazos familiares, en donde a través de primos o hermanos llegaban a trabajar a un taller.

Encontrar el sitio adecuado depende pues, de la calidad que tenga el taller al entregar sus pedidos, el prestigio que tenga este en la localidad y que tipo de maestro tiene. Estos tres factores hacen que un taller sea interesante a los ojos de los trabajadores.

Todo ello influye de alguna manera en la decisión que toma un aprendiz que recién acaba de decidirse por el oficio de la carpintería. Según el taller o con el maestro que él aprenda así aumentará o disminuirá su prestigio.

En los siguientes testimonios podemos observar prueba de ello:

“Yo escogí este taller, porque el señor es de confianza y con mi mamá es conocido pues, ya es conocido también. Entonces yo decidí decirle a mi mamá que me iba a venir aquí, para acá a aprender carpintería”(Freddy).

En este caso prima la relación de cohesión existente entre el maestro y el aprendiz, existe una relación de cercanía entre la madre del joven y el maestro permitiéndole escoger un taller basándose en dicha relación.

“Yo escogí este taller, porque me queda cerca de mi casa, vivo al otro lado, yo soy su vecino y además fue el primer taller que hubo en Diriomo, son los que más conocen el oficio”(Julio).

En este caso la relación vecinal le permite el acceso rápido al taller, además que él lo selecciona por parecerle los más conocedores del oficio, el hecho de antigüedad lo convierte en un lugar seguro para trabajar.

Como observamos en estos dos testimonios, el prestigio del taller y la relación de cohesión que existe entre los trabajadores y el taller son fuente importante para escogerlo y aprender en él. También existe el hecho de la confianza y de cercanía física; en ambos casos son conocidos de los dueños del taller facilitándoles la entrada a los mismos.

En otro caso fue directamente por un familiar que logró escoger el taller en que iba a aprender.

“ Fue mi hermano el que me ayudó a escoger el taller, él me trajo aquí para que yo aprendiera, como el ya tiene tiempo de trabajar para el señor entonces fue así que me vine para acá sin problemas, primero había que ver sí el señor quería que trabajara para él, pero después todo salió bien” (José).

En otra situación el entrevistado le trabajó al padre y al hijo. Con el padre aprendió el oficio y más tarde se cambió a trabajar con el hijo de su maestro.

“Yo comencé a trabajar a los nueve años. Yo aprendí con Don Sebastián, él es muy bueno en su trabajo, a mí me gustaba como trabajaba la madera, con él aprendí no todo pero algo, aquí mismo, él es bueno en su asunto, pero no me gustó lo del pago, la forma en que él tiene de pagar y por eso yo me fui con el hijo, por eso yo trabajo con Henry. Pero él es bueno yo por eso aprendí con él”(Wilfredo).

Wilfredo aprendió el oficio con un maestro que era muy eficiente en su trabajo, era un individuo que conocía a fondo la carpintería, pero le desagradó la forma en que realizaba los pagos que no eran siempre a tiempo, siempre tenía retrasos por esa razón se cambió a trabajar con el hijo de su primer empleador.

“ Yo le trabajo a Henry porque no hay retraso en el pago, en el sistema de que no hay retraso de pago, tenía que cambiar de persona él no me atrasa a mi yo no lo atraso a él. Yo a él le digo, que ve manito no te me atrases en el pago que necesito pagar la luz, ármame esto que voy para Managua y te vengo a pagar en cuanto venga. Está bien”(Wilfredo).

2.3. ASPECTOS SOCIOCULTURALES

No se ha hablado aún de cómo escogen el taller en el cual desearían trabajar, de qué forma se han dado cuenta del trabajo y cómo en realidad llegaron hasta ese taller específico. Existen diversas formas de acercarse al taller ya sea a través de un familiar o por sí solos, tal vez por ser amigos del dueño del taller, pero no en todos los casos encontramos situaciones similares.

2.3.1. REDES SOCIALES ENCONTRADAS EN LOS TALLERES ARTESANALES

En el interior del taller nos encontramos con una serie de fenómenos estrechamente enlazados entre sí, que tejen una trama de relaciones alrededor de un solo eje y este es el taller; también encontramos redes que van más allá del interior de los talleres estudiados y que tiene que ver con la relación que tiene el dueño del taller con el exterior.

2.3.1.1. REDES FAMILIARES

Las redes familiares se nos presentan a través de las relaciones existentes entre primos y hermanos que trabajan en un mismo local o en general toda la familia en sí. Se presenta en diferentes situaciones: la que se da entre los trabajadores del taller y la que se da entre los dueños del taller y sus hijos o parientes.

Se encontró una red entre los trabajadores del taller y ésta es la red que se denominará red de información, muy común entre ellos. La red de información funciona de la siguiente manera: un trabajador que ya ha escogido un lugar de trabajo y ha sido aceptado en este por el dueño del taller, trata de atraer parientes a su lugar de trabajo sobre todo si sus expectativas están siendo llenadas satisfactoriamente. En otras ocasiones es diferente, puede ser que en el taller sé este precisando de más personal - calificado (oficiales) o no (aprendices)- entonces el trabajador actúa como canal transmisor de información y avisa a sus parientes más cercanos.

En un caso encontramos a tres familiares trabajando en el mismo taller, que es muestra clara de lo expresado. En el taller se encontraban trabajando dos hermanos y un primo; aquí se activo la red de información y la confianza del primer trabajador al llevar al taller a sus familiares.

El caso se desarrolla de la siguiente manera: el hermano mayor(Julián) llevó al taller en donde él trabajaba a su primo(Walter) y a su hermano menor (Alberto). Julián colocó en ambos su confianza al pedirle al maestro que los aceptará como parte de sus trabajadores.

“Yo cuando estaba trabajando y ya tenía mi tiempo de estar aquí mi primo me dijo que quería trabajar la carpintería y me dijo que le dijera al señor que sí podía venir a trabajar con él, entonces el señor me dijo que sí, que podía venir”(Julián).

En esta situación también se activa la confianza del maestro al aceptar los parientes de su trabajador en su taller basado en su desempeño laboral. El maestro tiene la voluntad hacia su trabajador y confía en que este no le llevará problemas a su taller que se traducen a trabajadores irresponsables o de mala conducta.

La confianza está basada en un intercambio recíproco, el trabajador lleva personas responsables al taller y el maestro garantiza el trabajo a las personas que su trabajador lleve. El maestro confía en su trabajador por cree que este tiene la disposición de no defraudarlo.

En el caso contrario, los familiares del primer trabajador entablan una relación recíproca con él ya que también tienen la disposición de no defraudarlo, se crea una relación personal de intercambio recíproco para que funcione normalmente la red de información familiar.

En el caso del hermano menor, se presenta la cercanía física, la filiación y la confianza que son aún mayores por que existe un conocimiento personal entre los individuos en cuestión.

“Cuando yo quise aprender carpintería, se lo dije a mi mamá. Desde que estaba muy pequeño ella me decía que qué oficio quería aprender yo, entonces yo le dije que ebanistería, entonces fue que mi hermano me trajo con Don Esteban y ya vine aquí a aprender”(Alberto).

Alberto al tener trabajando a un hermano en el mismo oficio que él quería aprender se le facilitó su admisión al taller porque ya contaba con la confianza del maestro; él sería la continuación del hermano mayor en cuanto a responsabilidad en el trabajo frente al maestro.

“Yo desde el primer día, que vine me puse a trabaja en lo que me ponían para no quedar mal ni con mi hermano ni con el señor, yo vine a aprender y eso es lo que yo estoy haciendo”(Alberto).

En el caso de la familia del maestro encontramos que la situación se torna diferente en algunos aspectos pero en otros no varía nada. La confianza es más fuerte al momento de entregar un trabajo a un familiar. Existe una familiaridad de los hijos del dueño del taller con el ambiente de trabajo.

En la familia del maestro artesano existe una división de actividades y comportamientos en el ámbito laboral tanto dentro del trabajo como en el plano más individual y afectivo, para no perder la distancia entre el dueño y sus hijos que a la vez son sus trabajadores.

“Yo le he enseñado a mis hijos como es la cosa, dentro del taller yo los trato como mis trabajadores como los demás por que si no se ponen haraganes y así no se hace nada. Pero de todas maneras ellos son mis hijos y tengo que enseñarles las cosas, porque cuando yo me muera esto les va a quedar a ellos”(Esteban).

Pero en este entrevista observamos que el padre-maestro del taller, trata de no hacer diferencia entre sus hijos y sus demás trabajadores pero esto no se logra totalmente por la cercanía física y la filiación existente entre ellos. El padre está pensando en el futuro de sus hijos y los está entrenando para que se hagan cargo del negocio familiar.

En este caso son dos hijos que trabajan en el taller del padre uno como administrador y el otro como oficial. El administrador aprendió el oficio en épocas anteriores pero decidió optar por una carrera profesional para luego atender la administración del taller del padre.

La red se presenta en esta ocasión en forma de continuidad en el trabajo, el fácil acceso al trabajo en el taller y a la seguridad laboral en el mismo.

“ Cuando mi hijo Domingo me dijo que quería trabajar en el taller y aprender el oficio, yo le dije que podía venir y aprender pero que tenía que trabajar como los demás para que a sí no se me vinieran problemas de atraso o irresponsabilidad que eso a mí no me gusta. Bueno yo le dije aprendé que a mí no me molesta, es tu vida y si eso es lo que quieres esta bien para mí, ya vez que yo siempre he trabajado en esto y no es malo. A mí me molesta el hijo que no hace nada pero así está bien ya él está de oficial y tiene buena mano. Esto va hacer de ellos y si aprenden y saben el oficio mejor”(Esteban).

En cuanto al otro hijo, el administrador, su opinión al respecto no difiere mucho de la anterior. La relación es de trabajo y de familia ya que es su hijo y a la vez está tratando con su administrador y tienen una relación de administrador a dueño.

“Mi otro hijo, es el mayor y se encarga de la administración del taller junto conmigo, pero él se encarga de la parte más administrativa él lleva las cuentas de todo, de los materiales, de todo eso. Cuando él me dijo que iba a estudiar administración y que no iba a seguir trabajando en carpintería conmigo pues también le dije que hiciera lo que a él le pareciera por que yo lo iba apoyar. Yo no me moleste con él por que yo sé que a los hijos uno debe dejarlos que hagan su camino y cuando después, me dijo que iba administrar el taller pues le dije que sí, él se iba a encargar de la parte de riales de los muebles y yo de los riales de la funeraria y así estamos trabajando ahora”(Esteban).

En cuanto al hijo de Don Esteban, él estudió y casi inmediatamente comenzó a trabajar en el taller de su padre. También él no encontró problema en encontrar trabajo al salir de la universidad, la red se activa al obtener la ayuda de su padre.

“Yo estoy inmerso en este asunto desde que tengo uso de razón, porque prácticamente nací cuando ya estaba funcionando el taller, ya nací en medio de este taller y crecí y he estado metido en esto ya que tengo un poco más de conocimiento. Con el trabajo, prácticamente con respecto al taller, yo tengo conocimientos generales sobre lo que se hace aquí, pero mi función es de carácter administrativo, me preocupó de que haya materiales en tiempo y forma. También estoy al frente de la parte de la mueblería, la parte funeraria está a cargo de mi papá la parte de la mueblería la estoy viendo yo”(Jorge).

2.3.1.2. REDES VECINALES

La red vecinal se estableció a partir de los dueños de los talleres. Partimos de las relaciones que ellos entablan con los individuos que viven a su alrededor o próximos a ellos.

Tenemos dos casos diferentes en nuestra investigación, el primero es la que se crea entre don Esteban y sus vecinos que es de carácter más general sin mucho acercamiento familiar y el segundo es el que se da entre Henry que es el dueño del taller y Julio que es vecino y amigo al mismo tiempo.

El primer caso está formado por pautas de socialización y normas sociales específicamente la que se refiere a la cortesía entre los individuos, ya que la relación existente entre don Esteban y sus vecinos son las necesarias para el mantenimiento de la armonía entre vecinos.

“Lo que yo he hecho para estar tranquilo con la gente es ser amable cuando tengo que serlo, si a mí me saludan, yo lo saludo. Yo porque le voy hacer mala cara a alguien, eso cae mal, hay gente que es así pero yo no. Mis vecinos si ellos no se meten conmigo yo tampoco con ellos por que así debe ser para mantener las cosas tranquilas, después es desagradable que te queden viendo mal o te digan cosas yo también soy un hombre arrecho con la gente odiosa, pero en cuanto a los vecinos yo pienso que es mejor no meterse en problemas con ellos y tenerlos así de largo pero sin problemas”(Don Esteban).

Pero a la vez nos encontramos con algo distinto ya que Don Esteban es capaz de prestar ayuda a sus vecinos próximos físicamente y a la comunidad en general ya que al ser Diriomo una ciudad pequeña, él toma a la mayoría de los habitantes de la ciudad como vecinos.

“Pero la verdad, que sí un vecino mío tiene problemas yo lo ayudaría, porque lo conozco, hay que tener poco corazón para no ayudar a un conocido. Sí es un vecino de toda la vida uno ya se acostumbró a verlo todos los días, ya conoce uno toda su vida

sobre todo si son buenos vecinos y conversa uno con ellos. Yo creo que yo no ayudaría a alguien sino fuera hijo de Dios pero eso sería maldad. Y no sólo a mis vecinos de aquí cerca sino de la ciudad por que como puedes ver Diriomo es una ciudad pequeña, es como si fuera un pueblo y aquí todos nos conocemos la vida por eso se hace fácil ayudar. Sí alguien me viene a decir que se le murió un pariente y que necesita el ataúd pero que no tiene ríales yo le digo que no hay problema que no tenga premura que me los pague después, que nos vamos a arreglar y así es, pues”(Don Esteban).

El entrevistado está tomando su rol de vecino ya interiorizado y definido con anterioridad. don Esteban responde a lo aprendido en su primer comentario en donde nos dice que el buen vecino debe mantener la distancia social entre uno y otra persona ya sea para mantener la armonía entre las partes o su privacidad misma.

En el segundo comentario también toma su rol de vecino a través de la cooperación en épocas de crisis o en ocasiones que sus vecinos necesiten de ayuda, como él mismo lo especificó puede prestar ayuda a través de la amortiguación de los pagos de los ataúdes. Lo que don Esteban tiene interiorizado referente a lo que es un vecino no le impide que preste su ayuda en las ocasiones que él lo considere necesario.

Como parte de una comunidad el individuo raramente se aísla, sobre todo si su rutina y actividades diarias requieren del intercambio personal con muchas personas a la vez. En un tercer comentario observaremos como utiliza las relaciones vecinales como puente entre las personas de su comunidad.

“Yo estoy claro que en mi negocio debo llevarme bien con la gente por que si no estoy perdido. También yo sé que no debo soportar a las personas malcriadas así que yo soy franco con la gente para que sepan como soy yo, que me conozcan tal cual soy. Bueno, pero la cosa es que si yo no soy amable o cortés con mis vecinos y con la gente que conozco a mí nadie me va a venir a pedir un trabajo, porque yo sé, que hay otra gente que trabaja en lo mismo que yo, por eso debo mantener buenas relaciones con la gente de aquí. Y la verdad es mejor por que da más tranquilidad”(Don Esteban).

El entrevistado de alguna manera utiliza estas relaciones de buena vecindad, para el funcionamiento de su taller de carpintería. Don Esteban está consciente de esto y trata de mantener un mínimo de cordialidad que parece ser un elemento importante para en su trabajo. La red que encontramos aquí es una red de intercambio, no tan directa como la existente entre los parientes pero igual de necesaria para mantener una relación comercial.

En el segundo caso nos encontramos con dos elementos importantes, se nos presentó el caso en donde los vecinos eran amigos también. Nos topamos con una red vecinal recíproca, ya que el dueño del taller acepta a su vecino como su trabajador por que ya tiene conocimiento de él de hace mucho tiempo. En este caso, ambos realizaron una elección sobre su relación vecinal, ellos decidieron que era lo mejor entre ellos y llegaron a tener un lazo más profundo que la vecindad.

El vecino es alguien ineludible que es preexistente a cada uno de nosotros a menos que decidimos vivir alejados del resto de personas de nuestra ciudad. Cada individuo decide como llevar adelante una relación vecinal, pueden elegir en tener una relación formal o pueden decir profundizarla y convertirse en amigos como en el caso estudiado.

“Bueno como ya dije antes, yo comencé a trabajar aquí porque es el taller más antiguo y por que soy vecino de ellos, yo vivo aquí en la casa de al lado. Yo conozco al muchacho desde que yo era pequeño, él fue el que me enseñó el oficio. Con el tiempo de conocernos nos hicimos bastantes amigos, en lo que él me iba enseñando nos íbamos juntando más hasta hacernos amigos y además aquí aprendí”(Julio).

El ser vecino del taller y conocer a los dueños le dio la seguridad para aprender y conocer el oficio de la carpintería. Ellos no escogieron ser vecinos sin embargo ellos si eligieron ser amigos. Entre ellos hubo una elección o ser vecino o ser amigos. El vecino por lo general tiene una relación formal con los demás que no van más allá de los saludos formales.

“Henry me enseñó a mí, yo aprendí todo con él. Bueno yo vine a aprender aquí, solamente yo aprendí por que el muchacho me enseñó, él muchacho que estaba ahí me enseñó. Él me trata muy bien, siempre fue así me pagaba cada fin de semana normalmente y me trataba bien”(Julio).

El grado de intimidad y compromiso crece entre ellos ya que existe un acercamiento personal, la amistad crea una unión estrecha basada en la confianza y la convivencia cotidiana. Confianza que nace del deseo de entablar una relación de intercambio recíproco o una relación social fluida.

“Yo lo conozco a Julio desde que él era pequeño, prácticamente nos criamos juntos, es casi de la edad mía. Cuando él me dijo que quería aprender yo le dije que viniera, estaba más chavalito que yo, por que él es menor, entonces él se vino y yo le estuve enseñando y aprendió aquí conmigo. Ya después que hice mi propio taller, se quedó trabajando conmigo”(Henry).

La red en este caso es difusa ya que se mezclan la relación de amistad y la relación vecinal. En ambos casos existe un fuerte lazo de reciprocidad entre ellos que se encuentra solidificado por la cercanía física. La red se activa cuando el dueño del taller decide contratar a su vecino y amigo para que trabaje con él en el momento de comenzar su nuevo negocio y prescindir del trabajo de otros carpinteros con más experiencia que su vecino.

“Cuando yo comencé mi negocio y me independicé de mi papá, le dije a Julio si quería venirse a trabajar conmigo, que no iba haber problema por que yo le iba a pagar bien además que iba a ser cumplido con lo de los pagos, entonces él me dijo que sí. Yo no me busqué a otro por que yo estaba comenzando entonces era mejor tener a uno que yo casi le había enseñado todo y que además éramos amigos, conocidos y nos

habíamos criados juntos desde chavalos, yo por eso lo preferí mejor a él y no sólo él sino que todos los que trabajan conmigo son conocidos de antes y son mis amigos. Así yo ya sé la manera que ellos tienen de trabajar y ellos también conocen lo que a mí me gusta y conocen como soy yo”(Henry).

La confianza nuevamente actúa en este caso, y el dueño del taller acepta para trabajar con él a personas conocidas.

2.3.1.3. REDES DE COMERCIALIZACION

El comercio se da en todas las culturas representadas a través de diferentes formas, ya sea a través de intercambios recíprocos o trueque. El mercado se basa en el intercambio de una cosa por otra a través de la compra y venta, se da entre personas que no necesariamente poseen nexos familiares solamente tienen el interés de llenar una necesidad.

En ocasiones el intercambio de artículos no es directo entre el que lo demanda y el que lo vende y viceversa sino que existe toda un complejo sistema de distribución de artículos. El que se hace cargo de esta distribución se le denomina distribuidor e intermediario convirtiéndose en un elemento vital para el mercado y el comercio.

Al sistema de intercambio y distribución se le llama comercialización y es sobre todo la búsqueda de mercados para un artículo en especial auxiliado por los distribuidores y los intermediarios y al final llegar así al que demanda ese artículo.

En nuestro estudio encontramos redes de comercialización que se crea entre los dueños del taller y distribuidores. Por lo general los distribuidores son conocidos de los dueños del local y tratan de llegar en ambas partes a un bien común, tratando de no perder dinero y la amistad que los une.

“Yo prefiero hacer comercio con la gente que ya conozco y a mi papá también le gusta más así por que hay menos problemas de desconfianza, aunque con la cosa de la plata una nunca sabe con quién está tratando por eso mejor con gente que uno conoce. Nosotros buscamos nuestra buena ganancia y tratamos de quedar bien con el que nos va a distribuir y vender los productos, aunque hay algunos intermediarios que son ladrones y siempre revenden el producto más caro de lo que lo hacemos nosotros”(Jorge).

Los dueños desean a gente conocida para vender su producto con el fin de no sentirse amenazados en la transacción, aunque sean cercanos a ellos la desconfianza nunca deja de existir totalmente, por eso se les hace necesario un grupo que genere un mínimo de confianza para sobrevivir en el mercado para ello se rodean de personas que cubran estas expectativas para mantener la seguridad.

La pretensión de mantenerse rodeado de grupos que generen confianza se incrementa cuando tratan de ampliar su taller de carpintería y tienen que recurrir a más intermediarios y distribuidores.

“Nosotros actualmente sólo vendemos aquí mismo en Diriomo, tenemos alguna gente que nos vende, pero todo es local, toda la venta es local, no hay nada que sea vendido en otras regiones y ni siquiera en las ciudades cercanas de por aquí. Nosotros trabajamos a través de encargos y lo de los ataúdes que es una cosa aparte. Lo que estamos queriendo hacer nosotros ahora es expandirnos más y para eso necesitamos a gente de confianza, ya sabes, buena paga y todo eso. Prácticamente ese es mi trabajo, darle, buscarle mercado a los productos, sobre todo al mueble, porque de las cajas tenemos un sistema de seguros y eso ya garantiza que la caja va hacer vendida, ya la gente paga sobre eso. Y el mueble yo tengo que buscarle el comercio. Yo mismo esta semana estuve buscando comercio con una cooperativa que comercializa este tipo de artículos y también he estado haciendo algunos contactos con compradores ya. Pero como te digo, con gente que nosotros sabemos que no son mañosas que no le hemos oído que le roben a nadie”(Jorge).

La red de comercialización inicia cuando los dueños del producto buscan a personas de confianza especialmente, en ningún momento habla sobre una comercialización realizada a través de grupos extraños a ellos.

2.4.ASPECTOS SOCIOECONOMICOS

2.4.1.CARACTERÍSTICAS DE LOS TALLERES ARTESANALES DE CARPINTERIA EN DIRIOMO

A continuación se presentara una serie de características generales encontradas en los talleres estudiados en la ciudad de Diriomo; características que permitirán tener una mejor comprensión de los mismos.

2.4.1.1. TIPO DE PRODUCCIÓN

El tipo de producto resultante del trabajo en el taller está basado principalmente en la elaboración de muebles ya sea para uso del hogar o para uso en oficinas. La producción de muebles es la más generalizada en los talleres de la ciudad de Diriomo por presentárseles más favorables a los dueños de los talleres. La elaboración de muebles es la más favorable ya que la clientela usual de los maestros carpinteros demanda ese tipo de producto, razón que le ha permitido a los dueños de los talleres capacitar y especializar a sus trabajadores en la rama de muebles.

Con la especialización de los trabajadores en la rama de muebles, tratan de ofrecer un servicio de calidad, al momento de la entrega del producto, esto con el fin de obtener un mayor prestigio en el ámbito local. Se puede ver así que generalmente utilizan torneros, armadores (de camas etc.); enjuncadores y talladores.

La maquinaria utilizada está destinada únicamente para la elaboración de muebles lineales o torneados. Entre los productos que sacan en los talleres se encuentran camas, roperos, armarios mesas de sala, comedor y oficina, sillas abuelitas, sofás enjuncados y archiveros. En uno de los casos observamos una diferencia y es que incluye la elaboración de ataúdes.

La producción es a pequeña escala porque la comercialización de los muebles la realizan dentro del mismo Diriomo, no existe por ahora una producción masiva de muebles por que la demanda no es alta, por lo general es entrega de pedidos a particulares, no a empresas que demanden grandes cantidades de muebles. Estos pedidos particulares no van mas allá de un juego o dos de sillas abuelitas por ejemplo. Las entregas de pedidos más altos dependen de los intermediarios que buscan un mayor número de clientes.

La clientela más importante de los talleres es la local, que ya se encuentran satisfechos con los productos sacados por estos dentro de la ciudad. Esta es una pauta importante para el mantenimiento de los talleres ya que se han ganado la confianza de la población de Diriomo que no van a comprar a otros municipios cercanos que son famosos por la elaboración de muebles.

En los talleres no sólo se producen relaciones comerciales, sino que se generan, una serie de relaciones que se presentan entre los carpinteros y los clientes que permite un acercamiento entre ellos dando lugar a un tipo de transacción más cohesionada. Existe un acercamiento entre el cliente y el dueño del taller o los trabajadores del taller. En este caso el cliente no llega a comprar un mueble que ya se encuentra elaborado sino que es el cliente quien pide que le elaboren un tipo de mueble en particular. Se puede observar con esto que la producción no es a gran escala sino que es personalizada existen acuerdos entre ellos como pagar en pequeñas cuotas hasta completar todo el saldo. Existe un margen de confianza muy alto entre dueño y cliente que es dado por el reconocimiento que los talleres han forjado a lo largo de los años.

Aunque el mayor mercado es el local ellos están tratando de colocar sus muebles fuera del municipio principalmente tienen en vista la ciudad de Managua porque es en esta, según opinión de los maestros de los talleres que van a lograr crecer comercialmente. Es hacia la capital donde ellos quieren expandirse, abrirse a nuevos mercados diferentes del local que consideran creen necesario para poder competir y no quebrar o estancarse. Este sería un nuevo reto para ellos que tienen que alcanzar para crecer a pesar de ser un mercado totalmente diferente del que manejan.

Existe un caso en particular (el taller de don Esteban), que está tratando de expandirse, comercializando sus productos hacia la ciudad de Matagalpa, por parecerle más factible la venta de sillas abuelitas, en particular en esa ciudad; toma como punto de partida para su expansión a Matagalpa (aparte de los proyectos de expansión que tiene en la ciudad de Managua) por ser esta una ciudad que no posee este tipo de

muebles en grandes cantidades, haciendo posible la existencia de un mercado para sus productos.

En los dos casos estudiados van a mantener el volumen de ventas en la localidad, les interesa no descuidar este mercado por que es el que les ha permitido mantener una producción constante, aunque no en grandes escalas es seguro.

El atractivo del mercado de Diriomo es que aparte de ser seguro, se obtienen más ganancias que sacándolo fuera de la ciudad sobre todo cuando no se tiene mucho capital, que es el caso de los dos talleres investigados. Los gastos adicionales en los que incurrirían en los talleres serían elevados y tendrían que pagar gastos de transporte y el pago de los intermediarios para vender el producto en Managua. Por lo anterior están tratando de comenzar a observar la posibilidad de ampliarse, como última meta se han propuesto vender en la ciudad de Managua, en donde seguramente obtendrán más ganancias.

Con miras a la expansión, los propietarios de los talleres han adquirido nueva maquinaria a través de prestamos a ciertas organizaciones que tratan de apoyar a la pequeña empresa, es así que se han procurado maquinaria moderna, que es básica para la elaboración de muebles y principalmente para aumentar la producción de estas.

En el taller de Henry no existe una especialización en la rama de muebles, ellos trabajan con muebles lineales y torneados. Los muebles lineales o muebles que no necesitan del Torno son verticales, como por ejemplo libreros, armarios, vitrinas, ventanas y puertas. En este caso el taller tiene la maquinaria necesaria para realizar muebles torneados y muebles lineales que sirven para elaborar toda la gama de muebles, así que los muebles que ofrece son variados, trabaja sillas, comedores, camas, mecedoras, ventanas y puertas, en este caso prefieren trabajar en todas las variantes de muebles para obtener más ganancias.

En el segundo caso el taller se especializa en la producción de ataúdes, siendo este el único taller de Diriomo que presta este servicio. La producción y venta de los ataúdes depende del sistema de apartados. El sistema de apartado funciona cuando el cliente deja un adelanto del ataúd y hasta cuando hacen uso de este liquidan el total. En este caso el taller cuenta con un número de ataúdes al mes, el estilo depende de como lo haya solicitado el cliente a demás en este caso se realiza un contrato de compraventa, para evitar riesgos de incumplimiento de alguna de las partes.

2.4.1.2. UBICACION DEL LOCAL Y NUMERO DE TRABAJADORES

A- UBICACION DEL LOCAL

En los dos casos el taller está ubicado dentro del hogar compartiendo cotidianamente el trabajo y las labores domésticas, ocupa grandes espacios de la casa mezclándose en la normalidad del hogar. El taller y el hogar se encuentran en el mismo

local, cada uno trata de mantener su estructura pero a la vez cada uno de ellos transforma constantemente el funcionamiento del otro.

Los talleres se encuentran ubicados en el solar o patio de las casas a excepción del caso en donde se fabrican ataúdes, en donde el taller ocupa una parte de la sala y el patio. La familia del maestro por lo general se relaciona con los trabajadores del taller, estos a su vez, actúan de la misma manera. A su vez mantienen lejanía aunque se encuentran diariamente en el mismo local.

Los talleres transfiguran la vida en el hogar y se refleja en las acciones llevadas a cabo por los miembros del mismo. Aunque por lo general cada actividad logra mantener su dinamismo, ambas se enlazan en la cotidianidad. Entre las labores domésticas realizadas por las mujeres, se encuentran la de preparar refrescos o comida a los trabajadores, tareas que se han incorporado al quehacer diario en el hogar.

B- NUMERO DE TRABAJADORES

Los talleres estudiados tienen de dos a siete trabajadores. El primer caso tiene un total de siete trabajadores y el segundo caso tiene cuatro trabajadores más el dueño.

La edad de los trabajadores oscila entre los trece y treinta y cinco años, son un grupo relativamente joven, siendo los menores los aprendices. De las edades de los dueños de los talleres, uno supera los cincuenta años y el segundo dueño de taller es joven con veinticuatro años de edad.

Los aprendices no reciben paga fija a la semana (como es el caso de los oficiales), ellos reciben su pago por cada trabajo realizado, el pago por su trabajo oscila entre los cinco y diez córdobas diarios. Por lo general el trabajo es lijar, enjuncar y acarrear madera si se lo mandaran.

Los oficiales reciben pago semanalmente y la cantidad varía de acuerdo al volumen de pedidos. En los talleres la carga de trabajo más grande es la de los oficiales, por tener experiencia los dueños del taller le confían los encargos.

El maestro se encarga de recibir los encargos y dar algunas orientaciones a los trabajadores sobre lo que tienen que realizar. En el proceso de trabajo, el maestro se incorpora totalmente en el caso en donde tienen menos trabajadores. El maestro también se ocupa de enseñarles a los aprendices el oficio para esto él da un pequeño espacio para ellos, que es donde cumple su función de maestro artesano.

La mayoría de los oficiales no tiene educación básica no han llegado a terminar la primaria y provienen de familias pobres de la región, por lo general de campesinos de las comarcas aledañas a Diriomo que escogieron el oficio de la carpintería en su deseo de encontrar trabajo rápidamente.

Algunos de los oficiales no escogieron este oficio sino que fueron llevados por sus padres en la niñez para que aprendieran, este es el caso de los oficiales con más

de veintiséis años. A la pregunta de: ¿ De quién fue la decisión de trabajar en este oficio? respondieron que de sus padres ya que en esos tiempos como ellos mismos dicen los padres tenían más control sobre los hijos que en la actualidad.

Entre los oficiales mas jóvenes el caso fue distinto, ya que ellos mismos podían escoger en qué trabajarían, solamente comunicaron a sus padres que iban a ser carpinteros.

En el caso de los aprendices son ellos mismos los que decidieron escoger el oficio de carpintero sin intervención de sus padres, en este caso los padres le daban libertad para escoger lo que ellos decidieran.

Con respecto al maestro artesano mayor de cincuenta años, este no pudo decidir de ninguna manera sobre qué trabajo tomarían, fueron sus padres los que decidieron que iban hacer. La decisión era tomada por los padres y no quedaba otra opción que la de aceptar.

En general las características principales de los trabajadores de los talleres estudiados son:

1. En su mayoría sólo tienen educación primaria.
2. Son oriundos de la región.
3. Son de origen campesino, la mayoría ha trabajado en el campo.
4. Son jóvenes.
5. No han tenido muchas opciones de trabajo.
6. Son provenientes de familias pobres.
7. Todos son hombres.

Con respecto a la ultima característica no encontramos integrada al trabajo en la carpintería a ninguna mujer, ni joven ni adulta. Tampoco encontramos mujeres dueñas del taller, parece ser que en estos casos y en esta ciudad el trabajo femenino está relacionado a otros ámbitos.

C- CARATERISTICAS DE LOS MAESTROS DEL TALLER

A manera de introducción presentaremos algunas de las características más importantes de los dueños del taller que más adelante detallaremos ampliamente para apreciar mejor su funcionamiento.

Encontramos casos distintos en los talleres investigados, uno de los dueños- don Esteban- es mayor de cincuenta años y el otro- don Henry- es menor de treinta. En el primer caso, el dueño del taller, obtuvo su local y herramientas y maquinaria a lo largo de los años, fue creándose un reconocimiento social también a lo largo de los años, él es un miembro respetable en su ciudad y trabaja activamente en tareas de su comunidad, ya habíamos hablado al respecto anteriormente, la participación en trabajos

comunitarios es más fuerte por que da lugar al reconocimiento y prestigio en la comunidad aunque al nivel de relaciones personales sea reservado.

En cambio en el segundo caso el más joven no poseía la maquinaria pero poseía el reconocimiento y prestigio de su padre, que también fue carpintero y no tuvo necesidad de adquirir o ganarse un nuevo prestigio. No ha tenido la necesidad de crearse una nueva clientela porque el trabajo de su padre era reconocido con anterioridad y al continuar con la misma línea de trabajo lo han reconocido como maestro en el ramo de la carpintería. Trabaja con uno de los oficiales que estuvo con su padre, que además fue su aprendiz; mantiene una relación muy cercana con el oficial porque lo conoce desde la infancia. En su relación cotidiana con el empleado se puede observar cierta reciprocidad entre ambos además que el dueño del taller atiende y cuida a la hija de su trabajador.

En este caso, el mismo ha comprado sus maquinas con préstamos que le han otorgado empresas financieras. Trabaja en un local separado del padre. Fue su padre quien le enseñó el oficio de la carpintería y uno de sus oficiales fue aprendiz y oficial del padre. La clientela es aparte de la que posee su padre, y parte de sus productos él trata de colocarlos en Managua. El solamente trabaja con oficiales pocas veces con aprendices.

Don Henry trata de colocarse en un nuevo local, más amplio, pero no ha podido realizarlo, debido a la falta de dinero, ha solicitado una serie de préstamos que les ha sido denegados razón que le imposibilita el cambio.

Posee cuatro trabajadores únicamente, son jóvenes y conocidos de muchos años, que fueron contratados por la cercanía que tiene con ellos. El trato que prevalece en el taller, es un trato amistoso que ha mantenido con ellos por la cercanía física y social existente entre ellos.

En el caso de don Esteban, se observa algunas características importantes, él tiene más de treinta años de estar trabajando en el ramo de la carpintería, fue llevado a un maestro escogido por sus padres para que aprendiera y luego trabajara ahí. El oficio también fue escogido por sus padres y no se le dio la oportunidad de decidirse por algo diferente.

En cuanto a su educación, el maestro no fue al colegio ya que desde muy pequeño comenzó a trabajar en carpintería. La maquinaria fue conseguida a lo largo de los años, en donde tuvo sus caídas económicas, que logró solucionar de distintas formas.

El taller lo tiene en su casa y cuenta con siete trabajadores. Su clientela es de la zona, que ya tienen conocimiento sobre su trabajo, el se ha especializado en ataúdes y trabaja todas las ramas de la carpintería. Continuando con el mismo caso, don Esteban ha tenido gran experiencia en la enseñanza del oficio, el se considera a sí mismo como maestro en el ramo y se siente con capacidad para competir con cualquier otro maestro

de carpintería. En este caso el maestro del taller desde niño ha trabajado en el ramo de la carpintería y no ha realizado otro trabajo. Su maquinaria la obtuvo desde joven porque se le hacía difícil trabajarle a otra persona.

Posee gran experiencia en la enseñanza del oficio, por año llegan a su taller más de diez aprendices donde tal vez solo uno de ellos queda trabajando seriamente en el oficio. Él se encuentra satisfecho con la calidad de su enseñanza y está orgulloso de haberle enseñando a muchas personas.

El taller lo tiene ubicado en el local y tiene a dos hijos trabajando dentro del taller uno como administrador y el otro como oficial. Él trabaja un poco menos en la elaboración de muebles por su edad pero no se ha desligado totalmente del trabajo.

Las características del dueño de taller de más edad son las siguientes:

1. Posee mas de cinco trabajadores.
2. Contrata a oficiales y aprendices.
3. Trabaja en conjunto con oficiales y aprendices.
4. Se encarga de ensañarles a los aprendices el oficio de la carpintería.
5. Elabora todos los tipos de muebles.
6. Tiene las máquinas adecuadas para el tipo de trabajo que realizan.
7. Poseen una clientela fija y su mercado es el tradicional solamente comercializan y atienden pedidos de la región, no buscan nuevos mercados.
8. Trabajan pedidos de particulares por ahora.

Las características del dueño de taller más joven son las siguientes:

1. Trabaja en conjunto con sus oficiales.
2. No contrata, por lo general a aprendices sólo a oficiales.
3. Busca nuevos clientes y nuevos mercados.
4. La maquinaria la ha obtenido a través de préstamos o por medio de herencia.
5. Es hijo de padres carpinteros y dueño de talleres de carpintería.
6. Trabaja con personas jóvenes por lo general ex-oficiales de sus padres.
7. Elaboran todo tipo de muebles.
8. Tiene menos de cinco trabajadores.
9. Trabaja pedidos por unidades de conjunto o juegos de pedidos y por volúmenes de pedidos.
10. Parte del prestigio le viene dado a través del padre, aunque también tiene méritos propios.

En los dos talleres encontramos características similares, se diferencian principalmente en el número de trabajadores. En el taller de don Henry no se contratan aprendices por problemas de tiempo y de dinero, le parece más factible contratar oficiales para sacar más rápido los encargos. En el taller de don Esteban, contrata aprendices por le gusta enseñar a parte de que lo considera como un favor al joven y a la familia del joven que llega a aprender.

En cuanto a lo que se refiere a comercialización se puede decir que los dueños de talleres no se han planteado de manera consciente ampliar su producción a grandes escalas todos han tratado de consolidarse en el lugar que se encuentran y aumentar su carga de producción en un futuro.

CAPITULO III

DESARROLLO DE LAS RELACIONES SOCIALES DENTRO DE LOS TALLERES ARTESANALES

Hemos seguido la trayectoria que se trazan los trabajadores de los talleres artesanales para escoger en primer lugar un oficio, luego conocimos la forma en que escogen y deciden a que taller ir para aprender y trabajar en él. Para escoger un taller, no sólo cuenta el prestigio del taller en cuanto a maquinaria y producción sino que lo que más cuenta es el prestigio que tiene el maestro de ese taller, este debe ser un maestro con experiencia y reconocido en la ciudad para ser elegido.

Siguiendo esa trayectoria nos interesa conocer no sólo el cómo llegaron a un taller específico, sino cómo logran mantenerse dentro de él, qué sucede cuando están juntos un grupo de individuos que optaron por el mismo oficio y por el mismo taller. Para conocer esto debemos estudiar el desarrollo cotidiano de las relaciones sociales dentro del grupo.

Observamos algunas variables repetitivas en todos los casos, son los elementos que priman al momento de activarse una relación social. Estos elementos varían de la camaradería a relaciones de autoridad y relaciones de parentesco. Cada uno de ellos toma su lugar en el interior de los talleres artesanales.

3.1. DESARROLLO DE LAS RELACIONES SOCIALES ENTRE LOS TRABAJADORES DEL TALLER

Existen tres formas en la que se desarrollan las relaciones sociales entre los trabajadores del taller, éstas son: la camaradería, las relaciones sociales de parentesco y las relaciones de autoridad.

Estos tres elementos se unen y se separan en todos los momentos en donde existe una interacción social. En este caso estamos hablando de una interacción social básicamente llevada a cabo entre los trabajadores del taller.

Los elementos antes mencionados permiten entre ellos definirse y redefinirse mutuamente, se trastocan unos a otros y crea lo que llamaremos relaciones sociolaborales que significa la interacción de un grupo de trabajo que se encuentra en un mismo local, resultado de elementos que mantienen la cohesión dentro de un grupo determinado, además de que mantiene el funcionamiento adecuado dentro del grupo y dentro del centro de labores.

Dentro de las relaciones sociolaborales encontramos elementos de solidaridad, competencia y una fuerte tendencia a crearse metas que alcanzar. Cada individuo así sea aprendiz u oficial, pretende un cambio, algo diferente a lo que ya son.

Las relaciones de camaradería poseen una expresión distinta entre los aprendices, los oficiales y aprendices-oficiales. Entre los primeros encontramos momentos de ocio en sus períodos de trabajo, entre labor y labor mantienen un ambiente de juego. En el segundo caso, los oficiales por desempeñar tareas que implican mayor responsabilidad, no se permiten muchos espacios libres entre labor y labor prima un ambiente laboral competitivo entre oficial-oficial, ya que al que es eficiente en su trabajo se le encomiendan más tareas y obtiene prestigio ante el maestro.

La camaradería en el caso de los aprendices es fuerte ya que ellos llegan a un nuevo ambiente en donde tienen que adaptarse a un espacio diferente al que conocían de su casa o el colegio, es un ambiente de trabajo que un inicio puede presentárseles inhóspito pero que con la convivencia diaria con los demás trabajadores terminan acostumbrándose.

“Yo sentía al inicio una cosa fea como que iba hacer las cosas mal y que por eso me iban a despedir rápido. También pensaba en que los oficiales que yo no conocía me iban a regañar junto con don Esteban pero después me fije bien y no pasó nada de nada, a lo mejor fue que se me quitó el miedo y me acostumbre a ellos. Con los aprendices me empecé a juntar más porque trabajamos juntos en todo, nos ponen a lijar todos a la misma vez, si vamos a trabajar con el torno uno agarra el bolillo y el otro está con la máquina y así nos ponen siempre juntos, yo con ellos me siento mejor por que tienen más o menos mi edad”(Freddy).

“Yo cuando comencé a trabajar aquí no me gustaba el trato que me daban los otros trabajadores, me ponía a trabajar y no me metía con nadie, para así yo estar tranquilo, además que yo venía a aprender y a nada más. Con el tiempo yo me he sentido mejor y con quien me junto es con los otros aprendices aunque aquí ahora se está mejor que al principio, es cosa de acostumbrarse. La forma de divertirnos que tenemos los aprendices es la de contar las cosas que nos pasan con las muchachas y en las calles en las fiestas o si no contamos chiles y más que todo eso pues por ya fuera de aquí muy difícil que nos mire junto, pero lo que es aquí adentro siempre estamos juntos además que como somos aprendices nos ponen hacer las mismas cosas y nos ponen hacerlas juntos, por eso solo somos nosotros”(Alvaro).

“Bueno, cuando yo vine a trabajar, lo que me preocupaba más era lo que iba a aprender por que mi hermano, él ya trabajaba aquí y yo sabía que al principio costaba aprender el oficio, eso era lo que a mí más me preocupaba. En cuanto al trato yo no tuve problemas porque mi hermano trabajaba aquí y mi primo también entonces yo ya conocía como era la cosa que don Esteban a veces lo regaña a uno pero es para el bien de uno para que se aprenda y no sé este de vago. Con los otros aprendices yo me llevo bien con ellos por que son muchachos serios y uno se puede poner a platicar con

ellos ya cuando don Esteban nos dice pónganse hacer tal cosa ya vamos todos y la hacemos rápido”(Alfredo).

Nos encontramos con tres casos diferentes entre los aprendices, el último testimonio expresa gran confianza al momento de su inicio en el taller conoce las reglas del lugar y como desenvolverse en un inicio. La confianza también y sobre todo se origina en el hecho de que su hermano mayor se encuentra trabajando en el local y ya es un oficial. Este acercamiento entre el maestro y su hermano le proporcionan al aprendiz seguridad en el trabajo por que existe una cercanía social con él realizada a través del hermano.

En el segundo caso encontramos la adaptación del aprendiz al ambiente de trabajo, al inicio le parecía un ambiente hostil pero con el tiempo de convivencia con todos los trabajadores se acostumbró a ellos. Lo cotidiano para el se transformó en su nueva realidad y pudo situarse dentro del contexto en el que se encontraba.

En el primer caso, el sentimiento principal del aprendiz era el temor que sentía por el nuevo entorno, también sintió hostilidad en el ambiente pero sobre todo fue su inseguridad lo que la que lo llevo a interpretar eso de los demás trabajadores.

Los oficiales, por otra parte son diferentes en la forma que tienen de observar la realidad que los rodea. No sienten amenazas por parte de los otros trabajadores, sólo experimentan fuertes impulsos por competir entre los oficiales esto es para ganarse “la buena voluntad” del maestro, para ganarse su confianza y con la confianza del maestro logran mayores volúmenes de trabajo y por lo tanto más ganancias.

Aunque existe un ambiente competitivo entre los oficiales también encontramos que la cercanía física los lleva a aproximarse de una manera diferente. Esto significa que se crean relaciones de estrecha amistad y los lazos filiales son más fortalecidos tanto así que se convierten en amigos además de parientes.

Los siguientes testimonios presentan como todos los trabajadores de carpintería poseen el mismo sentimiento de rechazo por parte de los otros trabajadores en el momento de ingresar a un nuevo taller. Todos cuando fueron aprendices experimentaron el mismo temor de ser rechazados, la misma inseguridad respecto a su capacidad de aprendizaje y también ocurre la misma adaptación al lugar de trabajo en todas las entrevistas realizadas.

“Cuando ellos eran oficiales y yo aprendiz, a los oficiales realmente no le gustaba, por que realmente hay oficiales que tal vez no le gusta que otro aprenda, son egoístas, no quieren que aprendan o traten de aprender lo que ellos sabían. Entonces yo trataba de aprender con el oficio, un oficio de enjuncar que era lo que más me gustaba cuando era chavalo, pero ellos me apartaban para que no lograra eso. Bueno y el deseo y las ganas de aprender, por uno mismo, por lo mismo, aquél deseo de aprender algo, de querer andar echar la idea que uno trae de jovencito para ejercer algo en la vida, ser algo en la vida, me hizo que lograra aprender lo que hoy soy”(Henry).

“Cuando yo era aprendiz lo que menos me gustó realmente fue el trabajo, bueno por que el comienzo es duro, cuesta aprender, muchas veces yo no entendía lo que me decía el maestro del taller pero después sí, pero el comienzo fue horrible. Los otros oficiales eran unas personas que no les importaba ayudar a nadie, lo miraban a uno ahí muriéndose por que no le entendía a algo y a ellos no le importaba eso, era como que si yo no existía”(Julio).

En estos dos casos las experiencias que tuvieron cuando fueron aprendices son similares a la expresada por los aprendices en la actualidad. Además del temor que mostraban ante su nuevo entorno estaba el egoísmo de los oficiales, sobre egoísmo o celos profesionales, no lo encontramos entre los aprendices, que dieron su testimonio anteriormente sino que lo encontramos es un fuerte deseo de ganarse la simpatía del maestro además de adecuarse a su trabajo.

La diferencia entre las experiencias de los aprendices puede estar originada en la lógica que tome cada taller, existen los talleres en donde se enfocan más en la producción que en las relaciones sociales de cohesión que pudiesen existir dentro de ellos y existen talleres tradicionales donde su funcionamiento se encuentra estrechamente relacionado con relaciones sociales, es aquí en donde se puede encontrar una fuerte relación entre el maestro y sus trabajadores y los trabajadores entre sí.

En los casos estudiados nos topamos con la segunda variante, aunque existe competencia entre ellos y buscan la simpatía del maestro, no cumplen con las características del tipo de taller que su organización está orientada a elevar la productividad únicamente. No sólo la producción en un taller es lo que lo tipifica sino sobre todo sus características relacionales, el grado de familiaridad existente entre los trabajadores, los lazos de parentesco y el parentesco ficticio que pudiese ser encontrado entre todo el grupo de interés.

Continuando con los comentarios de los oficiales encontramos dos diferencias en sus experiencias, la primera hace referencia a una experiencia negativa en una relación oficial-oficial y la segunda la experiencia es positiva entre ellos.

“Bueno lo que yo tengo que decir en relación con mi experiencia con otros oficiales cuando yo ya me convertí en oficial es que fue pésima por que la envidia nunca deja de existir, la verdad que a uno nunca lo quieren ver bien, cuando era aprendiz tuve problemas para aprender y cuando ya era oficial tuve problemas con los otros oficiales por que le trabajaba a mi papá, pero lo que ellos no sabían que mi papá me trataba igual que a ellos. Me tenían en mal por eso fue un verdadero problema porque yo realmente me ganaba mi trabajo y no era porque mi papá era el dueño ni nada de eso”(Henry).

En este caso la experiencia negativa no es solo producto de la competencia entre oficiales sino que es producto de la inseguridad de los oficiales ante el dueño del taller, aunque Henry realmente haya trabajado para aprender y ganarse el trabajo

siempre existe el hecho real que es el hijo del dueño del local, él tiene más oportunidades de ganar más dinero y confianza frente al dueño que es su padre.

“Bueno, yo me llevo muy bien con los otros oficiales por que todos somos amigos, además que somos amigos de trabajadores que vienen de largo y somos amigos también, pues, o sea que no son vecinos como yo, viven aquí en Diriomo pero no tan cerca del taller, ya, pero todos nos llevamos bien por que nos conocemos desde hace mucho tiempo y yo creo que tal vez por eso trabajamos todos bien aquí, nos ve y casi no hay problemas aquí. Yo he escuchado que en otros talleres la cosa es bien fea pero no, aquí no es así, yo no conozco otra forma de trabajar por que sólo aquí he estado”(Antonio).

“Bueno, siempre trata de llevarse lo mejor que pueda con los compañeros, por que como son trabajadores uno tiene que llevarse bien. Siempre más que todo la relación es mejor con el trabajador que con el patrón. De la competencia aquí no o sea aquí ya todo el mundo se conoce, no solo en el taller sino que el pueblo en general, ya se sabe quien puede y quien no puede.”(Luis).

En cuanto a las relaciones sociales de parentesco se decidió dividirlo en relación social de parentesco real que es el que existe entre hermanos, primos, tíos y sobrinos, padres y madres con sus hijos, en fin los que tengan lazos de sangre entre sí y la relación social de parentesco ficticio que es la existente entre comadres y compadres, padrinos y ahijados, los hijos de crianza o los que conocemos como "hermanos de leche". Los dos tipos de parentesco están presentes en los casos estudiados.

El parentesco real se encuentra indistintamente entre los trabajadores y el maestro y el parentesco ficticio lo encontramos principalmente vinculado al maestro. Los casos estudiados de parentesco real en el que se expresa a través de una red de información es el más común en nuestro estudio.

El parentesco ficticio se presenta especialmente vinculado al maestro porque es a través de él que opera una forma de vida. El parentesco ficticio cobra importancia porque por medio de él muchos de los casos estudiados lograron convertirse en trabajadores de los talleres de carpintería.

La primera relación de parentesco sanguíneo la encontramos en el taller de Esteban, en un caso con el maestro y dos de sus hijos que trabajan con él, uno de ellos es oficial y el otro administra el negocio, los tres han logrado mantener una relación estable en el hogar y en el trabajo se han ajustado a su realidad generando una estabilidad en el negocio familiar. El mayor se encarga de la administración y está conforme con no poseer las ganancias que genere el taller, el que es oficial se encuentra satisfecho con su posición de oficial, en cuanto al maestro se encarga de enseñar el oficio a los aprendices y de supervisar el trabajo de los oficiales, además de supervisar las entradas y salidas del dinero que se genere con el trabajo de la mueblería y el servicio de los ataúdes.

La esfera doméstica se ha logrado mantener estable, los roles que desempeñan cada uno de ellos dentro del taller no ha desencadenado ningún tipo de rasgadura dentro de la trama familiar del maestro. En este caso estamos hablando de una familia extensa, está la familia del maestro y la de uno de sus hijos que está casado. La familia del maestro está compuesta por él y su esposa, un hijo que todavía esta en el colegio y una pequeña niña; la familia de su hijo está compuesta por él, su esposa y un niño recién nacido.

La relación de parentesco viene con una serie de deberes y derechos, los dos hijos tienen que cumplir un papel dentro del hogar, (sobre todo el hijo que vive con el padre), ellos como hijos del maestro poseen un estatus y por ese estatus deben cumplir un rol. El rol se divide en el que tienen dentro del taller como trabajadores y en el que desempeñan dentro de la familia.

El rol del administrador es el de responsabilidad en el hogar ya que a su cargo se encuentra la contabilidad de las ganancias y pérdidas del taller, le da explicaciones al padre- maestro, de lo que hace en él, además de explicarse ante el resto de la familia. El hijo que trabaja como oficial trata de desempeñar bien su papel cumpliendo como trabajador y como hijo ya que es uno de los oficiales más eficientes que posee el taller, los dos hijos están cumpliendo con los deberes que poseen a través de su estatus.

El maestro posee también dos estatus y dos roles, posee el estatus de maestro del taller y el estatus de padre de familia. A la vez desempeña un rol como maestro que es el de enseñar el oficio a los aprendices que llegasen a su taller, el de responsabilidad ante sus clientes y segundo desempeña el rol de padre y cabeza de familia. Por ser mayor de edad en su familia y ser el dueño del negocio, debe ser responsable en su hogar de sus hijos, de su esposa y de su casa.

La relación que existe entre el maestro y sus hijos se encuentra definida y regulada totalmente por la relación de parentesco existente entre ellos, la relación maestro-oficial-administrador, es real hasta cierto punto, los tres ante los demás trabajadores y dentro del taller se comportan como contratante-trabajador, pero más allá de eso no existen mayores complicaciones.

En los siguientes testimonios evidenciaremos como se lleva adelante la relación de parentesco en este caso.

“Bueno, la relación con mis hijos he tratado que con todos sea justa, porque mire, la verdad a mi no me gusta mal querer un hijo. Yo aquí tengo mi familia, un chavalito y una niña, que son los menores pero tengo un hijo el mayor que también vive conmigo. Él es el que se encarga de la administración del taller junto conmigo y nos dividimos esa parte del trabajo. A mi no me importa que uno sea estudiado y que el no, lo que a mí me importa es que no sean vagos, yo ahí con el chavalito que tengo en el colegio he tenido mis problemas porque me ha salido mal en clases y no quiere aprender el oficio, eso es lo que me molesta a mí, la vagancia. Pero con respecto a los dos hijos que tengo trabajando en el taller no hay distinción.”(Esteban).

Este comentario es un primer acercamiento a lo que piensa el padre más que el maestro del taller, observamos que no hace diferencias con sus dos hijos trabajadores del taller, no hay una división entre ellos, primer elemento para que no de lugar a un conflicto dentro del hogar.

“...Yo creo que uno debe ser así con sus hijos para que sean buenos en todo, me entiendes ya uno debe de tratarlos bien para que sean buenos hijos y buenos trabajadores. Ya lo que es el trabajo en el taller uno de ellos es el que administra y el otro es oficial, los tres trabajamos bien por que al final se sabe que esto es de todos en la casa. Esto funciona de la siguiente manera, mire, yo me hago cargo se puede decir de todo lo que es supervisión, yo les enseño a los aprendices las cosas del oficio y además superviso a los oficiales, porque hay que estarlos viendo de vez en cuando que es lo que están haciendo, porque aunque sepan, si uno no cuida sus cosas no se las va a cuidar nadie. Entonces yo me hago cargo de eso además de la administración del taller junto con mi hijo, yo de vez en cuando armo mis cositas pero como yo ya estoy viejo y ya trabaje muchos años pues no lo hago todo, ni todos los días, más que todo me encargo de supervisar las cosas por que como dice el dicho: el ojo del dueño engorda el ganado”(Esteban).

El maestro aquí da una breve explicación de lo que hace en el taller, deja claro que su función sobre todo es la de supervisar el negocio de la familia. También nos explicó un poco de lo que es su relación con los hijos que trabajan en el taller.

“Mi relación con mis hijos dentro del taller cambia un poco por que allí no se debe de dar preferencias ante los trabajadores los trato igual, pues hablando aquí del que es oficial, si el se equivoca entonces hay que corregirlo por que si no voy a tener un mal trabajador y voy a tener problemas con eso. Pero también no olvido que es mi hijo por que eso es una cosa que uno nunca olvida así que como soy su padre pues el también tiene que entenderme. Yo tengo ese papel, fíjese por que soy el dueño de esto además que soy el maestro y les enseño y además tengo que estar con mis hijos, los del trabajo y los que no trabajan conmigo por que tengo una familia que yo mantengo todavía, gracias a Dios”(Esteban).

El maestro hace referencia a su relación de sus hijos como trabajadores del taller, situación que eso no contrarresta el hecho de los lazos de parentesco existente entre ambos.

“Mire yo con mi papá me llevó tranquilo aquí, él es el que manda en todas las formas que usted quiera, primero él es mi padre y eso yo no lo olvido nunca, por que también eso es una cosa que no se puede olvidar, y segundo él es el patrón que me paga por el trabajo. Yo como mi padre que es no puedo defraudarlo, ni como hijo ni como trabajador de él. Ante los otros oficiales yo me comporto como debe de ser como un buen trabajador así mi papá no va a venir a tener problemas, de envidia o cosas así, yo de todas maneras sé que ese negocio es de todos y que hay que trabajarlo bien para que nos mantengamos”(Luis).

El siguiente comentario es ya la relación social que mantienen los hijos del maestro como trabajadores del taller.

“Yo soy el que me encargo de todo aquí, lo que es asunto de dinero y todo eso, la contratación de personal y la paga de ellos. Con mi hermano tratamos de llegar a un acuerdo, pues mi papá, mi hermano y yo, él tiene que trabajar como todos los otros trabajadores para la paga, lo mismo se tiene que ganar el pedido, para eso el debe ser un buen oficial. Pero también si él tiene problemas en su casa es mentira, le mentaría si le digo que no le ayudamos por que eso es una mentira, si él tiene problemas se resuelve por que lo primero es que somos familia y mi papá no quiere que ninguno de nosotros pasemos penurias en esta vida. Yo por otro lado me trato muy bien con él, su niña está aquí con mi papá si su mujer anda trabajando y el no puede cuidarla, la relación que tenemos es como hermanos normales que trabajan juntos”(Jorge).

La relación existente entre el maestro y sus hijos concuerda con las reglas y expectativas que se esperan en una relación de parentesco, cada uno de ellos tiene deberes que cumplir como individuos pertenecientes a una misma familia, que poseen un negocio familiar y que trabajan dentro de el. La diferencia de roles de trabajo entre los hijos del maestro no intervienen en la organización de la vida doméstica, ya que cada uno de los participantes sigue una línea trazada al interior del hogar en donde se han organizado alrededor de las expectativas que comparten entre sí. Expectativas que van desde el buen funcionamiento del taller hasta las buenas relaciones familiares, sin entorpecerse mutuamente en su que hacer cotidiano.

La garantía del buen funcionamiento la determina las características relacionales del maestro ya que tanto dentro del taller como en el hogar trata de mantener una visión de unidad en el seno familiar. La decisión que prevalece dentro del hogar es la de igualdad entre los hijos y la de respetar el estatus del padre como tal y como maestro.

Las relaciones de dominio y autoridad entre los trabajadores sólo se manifiesta como hemos podido observar entre los aprendices y los oficiales, excluyendo en este momento a la relación del maestro con sus trabajadores.

La relación igualitaria entre los oficiales es dada por los conocimientos adquiridos con el tiempo y el trabajo, aunque existe la competencia entre ellos no existe una relación de dominio entre ellos. Lo que existe es el respeto por la experiencia adquirida en el trabajo, es una relación igualitaria, no existe una relación de mando entre ellos, el único que puede darles una orden que cumplir es el maestro en tanto dueño y concededor del oficio.

No es lo mismo que se puede decir en el caso de los aprendices que están sujetos a una doble cadena de mando, la ejercida por sus inmediatos superiores(oficiales) y la que ejerce el maestro en el taller. Podemos decir que los aprendices experimentan una dominación voluntaria ya que ellos convienen al entrar a trabajar dentro de un taller su posición inicial.

El caso de los aprendices con respecto a su entorno es un caso de “poder de mando y poder de obediencia”(Weber, 19984: 696), con relación a los oficiales y al maestro. Lo mismo podemos decir en relación con los oficiales y el maestro. La situación en la que se acepta ser dominado por otros sin oponer resistencia, se debe principalmente a la gama de intereses que existe en dicha relación.

El poder de mando absoluto lo ejerce el maestro como dueño de los medios de trabajo y luego sigue en esa misma línea los oficiales, que poseen alguna autoridad de mando sobre los aprendices por su posición brindada por la experiencia; el poder de la obediencia hace referencia al deber del aprendiz de cumplir lo ordenado ya sea por el maestro o por el oficial que sigue ordenes del maestro en el taller. Siempre que el caso esté destinado a ganar algún beneficio como sería en esta situación.

El aprendiz dentro del taller asume una posición de obediencia porque así es requerido en la estructura del lugar elegido para aprender y trabajar. Existe obediencia pero teniendo en cuenta los intereses personales de cada individuo, la libre adhesión a este entorno de trabajo es derivada por el deseo de obtener el beneficio del aprendizaje del oficio deseado.

La influencia que ejerce la posición del maestro debida a su experiencia en el oficio y la posesión total de los bienes materiales, marca una pauta dentro del taller, que tiene que ser aceptada por los que entrasen en él, ya sea como oficiales o como aprendices.

3.2. RELACION ENTRE EL MAESTRO Y LOS TRABAJADORES DEL TALLER

La gama de relaciones sociales que se tejen alrededor del maestro es aún mayor que entre los trabajadores del taller. Como lo mostramos anteriormente se encuentra entre las relaciones de parentesco real(el caso en donde el maestro tiene dos hijos trabajando en el taller), y como detallaremos más adelante en relaciones de parentesco ficticio. También lidia con relaciones de dominio ejercido en el interior del taller.

El parentesco ficticio se expresa a través del compadrazgo, el apadrinamiento y su hecho derivado: los ahijados. El compadrazgo-comadrazgo actúa de forma convencional entre los que interactúan dentro de esta relación social, ya que se encuentra como mediadora de intereses entre ambas partes.

Ejemplificaremos estos fenómenos con las experiencias de don Sebastián, maestro en uno de los talleres estudiados.

El apadrinamiento a diferencia del compadrazgo es de orden vertical, el padrino es el que ayuda pero también es el que demanda una serie de obligaciones por parte del ahijado. Los deberes que tiene que cumplir el ahijado son: obedecer lo

demandado por el maestro, cumplir con relaciones formales como saludarlo con el nombre de padrino y dar las gracias siempre que obtenga un beneficio.

El deber del padrino sobre todo es ayudar a su ahijado cuando este se lo pida, si lo que pide su ahijado está a su alcance se lo cumple si no da alguna disculpa por fallar en lo encargado. Don Esteban proporciona protección en forma de oportunidad de empleo para su ahijado, no expresa su acercamiento con ayuda económica directamente sino que con un empleo fijo y con una enseñanza segura.

“Yo creo que ser padrino es una cosa seria, es algo que a uno lo escogen y no puede dejarlo pasar así por así, o aceptar ser padrino y nunca hacerse cargo de lo que le corresponde”(Esteban).

Don Esteban es consciente de su obligación, el mismo propone una forma de tratar a otro individuo dentro de esta relación, la tradición es lo que hace que mantenga una relación social con responsabilidad, como lo observamos a continuación.

“Para mí, como le dije el ser padrino es algo importante que viene la gente y te lo pide, por que te conocen y te respetan, siempre se ha sabido que es por eso, primero por que tal vez sos amigo del que te lo pide y después por que ellos te respetan por que uno puede tener muchos amigos pero no los querés a todos como padrino de un hijo tuyo. Siempre ha sido así, desde que yo recuerde en la vida los padrinos son responsables, importantes por eso lo buscan y uno tiene que corresponder a lo que te piden de buena fe, si yo supiera que ser padrino de un niño es cosa de broma lo tomaría de otra manera, me entiende más a la ligera así como por fregar, pero no es serio y si hay gente que no respeta eso es por que no sirve”(Esteban).

La obligación que dicta la tradición, es fuerte en la conducta de don Esteban por la presión que ejerce la sociedad, como fuerza que dirige una conducta hacia una determinada acción, que es lo que sucede en este caso.

El compadrazgo en la ciudad de Diriomo es aún hoy un fuerte lazo de parentesco ritual, no sólo cumple con las reglas sociales y religiosas en el momento del bautismo, si no que rige una conducta entre padrinos y ahijados, entre compadres y comadres, que va más allá de la presencia en la Iglesia.

El compadrazgo actúa entre los que deciden por esa relación social, como una forma de unir a dos familias para siempre, el lazo continúa entre los compadres a través de los años aunque se alejen físicamente, ya que cuando se necesite de la presencia del padrino se busca para solicitar ayuda, ya sea material o en forma de favores. No se pretende aquí hacer un estudio exhaustivo de los lazos de parentesco ficticio que genera el compadrazgo sino que simplemente un acercamiento a la forma de relacionarse los individuos estudiados en nuestro trabajo.

Dentro del taller la relación existente entre el maestro y su ahijado, no se diferencia de cómo trata a sus otros trabajadores o a sus hijos. Es tratado de igual forma, con la diferencia que le brinda más atención que a los demás trabajadores.

“Yo tengo a mi ahijado aprendiendo aquí conmigo. Trato de tratarlo normal, como a cualquier trabajador yo siempre continuo con mi forma de ser, pues, cómo tratar a la gente para que aprenda sobre todo si son parientes tuyos, es mejor ser duro. Pero creo que también tengo una responsabilidad con los papás del muchacho, con la que me vi comprometido cuando acepté ser su padrino en la Iglesia, tengo que tratarlo con cierto respeto al muchacho además que ha salido bueno, trabajador y honrado”(Esteban).

El ahijado por su parte, trata de ser un aprendiz capaz de realizar lo demandado por su padrino, este se encuentra agradecido por la oportunidad que le brinda de aprender un oficio, y de darle un salario más o menos fijo a la semana. La relación que existe entre ellos dos es de mutuo respeto por la cercanía social que mantienen.

El mecanismo que utilizó para entrar a trabajar en este taller fue a través de su parentesco. La madre del muchacho le pidió a don Esteban que si le permitía a su hijo aprender con él, que cuanto dinero le iba a costar las clases de carpintería, don Esteban ante esto respondió que nada.

“Cuando yo quería aprender este oficio primero me vine yo sólo aquí a platicar del asunto, ya más después se lo dije a mi mamá, entonces ella se vino aquí donde don Esteban y le dijo que yo quería de verdad aprender el oficio, que eso cuanto le iba a costar a ella, pues eso de enseñarme, entonces el le dijo que no, que no se anduviera con esas cosas, que me mandara, que él me iba a enseñar, que eran compadres y que para eso estaba el para cosas así, que estaba seguro que cuando necesitara un favor si ella se lo podía hacer se lo hacía”(Freddy).

El parentesco ritual sirve en este caso como un elemento de ayuda para una familia, por medio del mismo se sirvieron para obtener un empleo, sin mayores problemas sólo el compromiso existente entre los compadres de ayudarse en épocas que se necesiten, este es un claro ejemplo de la funcionalidad del parentesco ficticio entre los individuos que se comprometen con él. El parentesco ficticio actúa como refuerzo de la solidaridad social entre las familias que se unieron a través del bautismo de Freddy.

El hecho de la paga que en un inicio propuso la madre de Freddy, es para establecer una nivelación social con don Esteban, significa la igualdad entre ellos, que puede pagar la enseñanza de su hijo no como un favor sino como un servicio. Pero el hecho de la presencia del dinero actúa como un elemento de equivalencia entre los que interactúan dentro de esta relación social.

De hecho existe una desigualdad social por ser la familia de Freddy más pobre que la familia de don Esteban, que es dueño de un taller y posee más solvencia

económica, pero dentro de esta relación social son iguales por la unión establecida a través del compadrazgo.

En cuanto a las relaciones de poder y dominación que ejerce el maestro dentro de su taller se puede decir que ejerce una dominación legítima en cuanto dueño de la propiedad del taller y de los utensilios de trabajo.

La dominación es entendida aquí como las posibilidades de encontrar obediencia cuando existe un mandato. La voluntad de obediencia ya sea por intereses creados o por la costumbre de hacerlo, es lo que determina la presencia de autoridad. El dominio no puede valerse solo con la propiedad de los materiales por parte de los individuos dueños de ellos, ni por la voluntad libre de obedecer por parte de un trabajador sino por la creencia de la legitimidad en una relación de dominio. (Weber, 1984: 170)

Por eso aunque en el taller existe una obediencia voluntaria de los trabajadores hacia el maestro, esto no significa que no exista una relación de autoridad entre ellos. El dominio que ejerce el maestro en el taller es verdadero en tanto los mandatos que dicte sean obedecidos por sus trabajadores. Que obedezcan por costumbre o siguiendo sus intereses propios no resta importancia al hecho que lo obedecen, esto solamente válida la legitimidad del maestro de dominarlos.

A continuación se muestra el testimonio en el que nos confía la forma en que él observa su autoridad dentro del taller.

“Yo soy una persona pacífica, la verdad no me gusta ser odioso con nadie, por eso trato de mantenerme sin decir groserías en mi taller. Yo me relaciono con mis trabajadores amablemente pero les exijo respeto para mí y para el trabajo aquí en el taller. Yo creo en la verdad de las cosas que en este negocio esto es lo que se necesita para mantenerse, mano dura pero de terciopelo, me entiende, uno debe exigir a su trabajador que te haga el trabajo como se lo pedís vos o como lo quiere el cliente pero de una manera que no se te vaya a ir el trabajador, por dos cosas porque tal vez se pierde tiempo si se busca otro y por que perdés el tiempo que le enseñaste, entonces mejor no. Yo mando en mi taller, yo sé que soy el dueño de todo, que nadie me va a quitar lo mío, que yo contrato y enseño a los trabajadores, entonces por eso no soy mala gente con mis trabajadores, yo sé que con toda la seguridad completa que uno pueda tener que lo que yo haga aquí nadie me lo va a ver mal, sobre todo porque yo no quiero perder y no quiero hacer las cosas mal. Yo aquí tengo la autoridad para decidir de los trabajadores, del trabajo y de cómo se cumple con los ríales a los trabajadores, a los clientes y a mi familia”(Esteban).

La relación de dominación se da cada vez que el maestro del taller expresa un mandato a sus trabajadores, él es consciente de este poder de mando y lo utiliza legítimamente.

Pero que él sea el dueño de los materiales de trabajo y posea el capital para mantener el taller, no significa que pase sobre los derechos de los trabajadores ya que obtienen una paga por su trabajo y un cargo de acuerdo a sus habilidades.

“Sí yo veo que el que tengo es un buen trabajador que me hace rápido lo que le pido, si lo hace bueno el trabajo entonces yo le pago bien en ese momento, ellos tienen un salario fijo, pero si trabaja más un oficial entonces le doy un extra. Con los aprendices pues es lo mismo, pero como es lógico le pago menos que a los oficiales porque el trabajo que hacen no es mucho”(Esteban).

La autoridad del maestro se encuentra claramente definida desde el inicio del ingreso al taller. Cuando un aprendiz llega a trabajar y a aprender conoce las reglas del taller y por eso trata de cumplirlas, ya a su incorporación sabe que existe una organización estructurada desde antes que llegara él.

“La cosa cuando yo vine ya estaba así: yo vengo a aprender el oficio que quiero, por que yo lo escogí, entonces yo ya sé que tenía que venir a obedecer órdenes del maestro del taller, lo que el señor me dijera lo iba a hacer, por que yo estaba aprendiendo y cuando uno tiene el interés de algo va y lo busca, por que en esta vida se quieren ganas para aprender lo que uno quiere. Ahora que yo me siento algo en paz por que el señor aquí no es ni ladrón, ni mal patrón ni nada de eso, él es de ley, paga bien, te exige tu poquito pero no te roba que es eso lo que busca uno y que te enseñe ya cuando uno viene aquí ya sabe como son las cosas”(Luis).

Podemos decir que la relación entre el maestro y sus trabajadores ya sean oficiales o aprendices ya está predeterminada desde el ingreso de estos al taller.

3.3. INTEGRACION DE LA FAMILIA DEL MAESTRO EN LAS ACTIVIDADES DEL TALLER

3.3.1.ROL DE LA MUJER

En los dos talleres estudiados sólo encontramos tres mujeres, en el caso del taller de don Esteban estaba su esposa y su nuera y en el segundo caso solamente la esposa del dueño del taller. La incidencia de éstas dentro del taller es poca o casi nula.

Cabe mencionar que no se encontró a ninguna mujer trabajando dentro de los talleres como parte del grupo de oficiales o aprendices, la presencia de la mujer solamente fue advertida en el taller de don Esteban a través de trabajos domésticos como se entiende por lo general en la sociedad, o sea referido al trabajo que realiza la mujer en el hogar, como en el caso de la esposa de don Esteban, ella se encarga de la preparación de la comida y bebidas para los trabajadores y en el caso de la nuera de don Esteban, ella trabajaba fuera de la casa, no se relacionaba de ninguna forma con el taller de carpintería.

Doña Erlinda (esposa de don Esteban), como esposa del maestro se ubica como auxiliar ayudando con la preparación de los alimentos. Su actividad diaria consiste en cocinar el almuerzo para los trabajadores y la familia, antes de esto prepara refrescos a mitad de la mañana solamente para los trabajadores del taller, ella es la que se encarga de servirles y llamarlos para que tomen el almuerzo y las bebidas.

“Yo trato de ayudarlo a él de esta forma por que yo soy su esposa y esto es lo que tengo que hacer, yo hago esto todos los días, mire, primero me levanto tempranito y levanto a todo el mundo, ya luego el café, más tarde cuando ya llegaron los muchachos les hago un fresquito, ya después el almuerzo para todos los de la casa y a los trabajadores también porque hay algunos que viven lejos por Caña de Castilla o del Guanacaste y no pueden estarse yendo a la hora del almuerzo para sus casas”(Erlinda).

Su trabajo para el taller son sus actividades domésticas, ella toma el rol que ella conoce como mujer y así se desempeña dentro del hogar y frente a los trabajadores del taller. Ella toma como suyo el papel tradicional de la mujer como ama de casa, que proporciona la preparación de los alimentos a la hora precisa, ella lo hace parte de sí misma, lo interioriza y lo hace parte de su cotidianidad, hasta incorporarlo totalmente en su rutina diaria.

En cuanto a los comentarios del marido sobre lo que realiza su esposa, este lo observa con naturalidad, porque también él interioriza el papel tradicional de la mujer como ama de casa.

“Ella cumple bien su papel como ama de casa, me ayuda y está aquí conmigo, yo creo que así deben ser las cosas entre un hombre y una mujer, y no estoy diciendo que las mujeres no deben trabajar ni ser profesionales, nada de eso, sólo que tal vez nosotros como ya somos viejos estamos hechos con otro molde y así somos. Yo por mi parte me siento contento con mi mujer porque es trabajadora y hace lo que se puede para ayudarme, ahora que si ya ella ya no les quiere hacer la comida a los trabajadores ya son otros cien pesos, habría que preguntarle que por que ya no quiere”(Esteban)

En el otro taller solamente encontramos a la esposa del dueño y esta no realizaba ninguna actividad en torno al taller, ella realiza tareas domésticas pero no se enlazan con el trabajo del marido, sobre todo están orientadas a cuidar la casa y a sus hijos.

Aparte de eso ella no realiza ninguna actividad referida al taller, además que al marido no le agrada que trabaje en el taller de ninguna forma. Para el dueño del taller la mujer solamente debe trabajar en el hogar no cree que pueda contribuir de alguna forma con su trabajo.

“Ella es mi mujer y creo que debe estar trabajando solamente en la casa no me parece que haga ningún trabajo para el taller aunque sea para cocinar para los trabajadores o que haga un trabajo de carpintería, tenemos a los chavalitos y ella los

debe de cuidar por que yo estoy trabajando en esto, ella no tiene por que trabajar además que no sabe nada del trabajo que yo hago, ella está bien cuidando la casa y a los niños yo se que a ella le gusta y que además sabe que así debe ser yo no le miro ningún caso a eso”(Henry).

La opinión de Henry no se aleja del ideal del machismo que profesa la superioridad masculina sobre la mujer, posee las características típicas de este como lo dominante del hombre en una relación entre una pareja aquí específicamente lo que se refiere a la manutención del hogar, protector, racional y planificado, en cambio él otorga las características de la feminidad a su esposa, dependiente, subordinada, inepta y manejable.

CAPITULO IV

CARACTERISTICAS QUE ACOMPAÑAN EL PROCESO DE CAMBIO DE ESTATUS

Hemos observado la manera de aproximarse que poseen los individuos para trabajar como carpinteros, ellos se apropian del oficio y producen en el transcurso de su camino una serie de situaciones en las que interactúan entre sí y van formando su realidad cotidiana.

En este capítulo estudiaremos los procesos de cambio de estatus dentro de los talleres, investigaremos los tipos de estatus, los mecanismos de asignación y la forma en que suceden estos cambios. Nos parece pertinente conocer el desenvolvimiento real de estos trabajadores dentro de su medio habitual, el desarrollo y transformación de estos individuos y el crecimiento o estancamiento de ellos, para hacer el estudio completo de este grupo.

El término proceso, debe ser entendido en este estudio como, la transformación de un estado determinado a otro estado y lo que sucede entre uno y otro, en este caso estamos hablando de la realidad social de un individuo que ingresa al mundo de los talleres de carpintería y se modifica en el transcurso de su que hacer cotidiano.

4.1. MECANISMOS QUE DETERMINAN LA ASIGNACION DE ESTATUS

Mecanismo, es en este estudio la parte que se ocupa de describir y explicar, si esto pudiese ser posible, las transformaciones que se van presentando en la interacción entre los individuos que comparten un mismo espacio de trabajo.

Existen dos tipos de mecanismos que interesan a nuestra investigación para ubicar nuestro estudio en un concepto que consideramos adecuado. Estos mecanismos son: los mecanismos motivacionales referentes a la personalidad y los mecanismos del sistema social. Los mecanismos del sistema de la personalidad son tres: los de aprendizaje, los de defensa y los de ajuste. El mecanismo de aprendizaje, es cuando el individuo adquiere conocimientos y valores de la realidad que lo rodea; el mecanismo de defensa es cuando el individuo se encuentra ante una nueva situación que le crea conflictos y trata de combinar posiciones que no le sean adversas ante esas nuevas situaciones y el mecanismo de ajustamiento es cuando el individuo resuelve los conflictos interiores creados por esas situaciones(Parsons, 1984: 193-202).

Paralelamente encontramos a los mecanismos del sistema social, que son similares a los del sistema de la personalidad pero esto no significan que sean idénticos. Los mecanismos del sistema social son los mecanismos de socialización y

los mecanismos de control. El mecanismo de socialización se produce cuando el individuo o los individuos se encuentran en el proceso de aprendizaje de su rol, ante una situación determinada. El mecanismo de control social comprende los llamados mecanismos de defensa y ajustamiento del sistema de la personalidad; el mecanismo de control social es un mecanismo equilibrador de los sistemas (Parsons, 1984: 193-202).

Esta introducción sirve para tener una mejor comprensión del concepto de mecanismo que es utilizado en este trabajo. No se ha pretendido hacer un elaborado esquema de la teoría de Parsons, de lo que él entiende por mecanismo y el sistema estatus-rol, sino que por el contrario solamente hemos aplicado parcialmente esta teoría a nuestro estudio.

En el caso de los aprendices, estos ya llegan al taller con una característica que los estigmatiza. Podemos hablar de ellos como un estatus adscrito. Al individuo que llega sin un conocimiento previo de la actividad, se le conoce dentro de la esfera del oficio de carpintería como aprendiz, esto significa que desde antes que este individuo se acerque- y no posea conocimiento del oficio- será denominado como tal.

Los aprendices llegan al taller con expectativas y metas que pueden ser alcanzadas cumpliendo con una serie de requisitos pedidos en su trabajo. Estos requisitos son obligaciones de los que estén interesados en alcanzar cierta meta.

Se acercan a este trabajo con ciertas expectativas como es ganar dinero en menor tiempo en el que lo harían con una carrera en la Universidad por ejemplo. El oficio de carpintería representa para los más jóvenes una llamativa manera de hacer dinero propio. Para otros aprendices es una obligación encomendada por sus padres que tienen que cumplirla para lograr su temprana independencia en su hogar y no representar una carga económica para ellos.

De cualquier forma el entrar a aprender este oficio representa para todos ellos una solución rápida para sus problemas económicos o por lo menos eso les parece a los que optaron por trabajar en esto.

En cuanto llegan al local de trabajo, los aprendices tienen que adecuarse o ambientarse al medio que los rodea. Para algunos la adaptación resulta más difícil que para otros, como pudimos observar en los casos presentados.

En ese momento se activa el mecanismo de socialización, de la que se hizo referencia anteriormente, donde los aprendices son parte fundamental dentro de este proceso. Los aprendices al llegar al taller se encuentran ante una nueva situación en la cual ellos tienen, como dijimos ya, un estatus adscrito, que los obliga y compromete a comportarse como su situación se lo exige.

El aprendiz toma del exterior todo lo que se le hace necesario para cumplir sus metas o expectativas, razón que lo obliga a inhibir ciertas actitudes en las que tal vez el

no está de acuerdo o conforme, como por ejemplo tolerar los regaños y reprimendas del maestro, realizar el trabajo más pesado del taller, sobrellevar la indiferencia de la que puede ser objeto por parte de los oficiales y transigir ante ciertos pedidos o “mandados” que le encomienda el maestro.

También en su ingreso pasa por un período de inseguridad causado por lo desconocido del medio, en este sentido el individuo en muchas ocasiones se siente abrumado ante lo nuevo, pasa por períodos de angustia y se esfuerza por mantener una conducta adecuada o por lo menos aceptable ante sus demás compañeros de trabajo y ante todo presentar una imagen correcta ante el maestro, para obtener de él su aprobación y ser acreedor de una gratificación positiva. Gratificación que está referida al cumplimiento de las posibles metas que el se haya propuesto, desde antes de ingresar al taller.

El aprendiz es también capaz de mudar sus actitudes en función de cumplir sus expectativas. Así que puede sustituir antiguas actitudes por nuevas que le procuren lo deseado. Todo lo que haga el aprendiz desde el momento de su ingreso va a estar en función de obtener una gratificación positiva a sus esfuerzos.

En este sentido el individuo modifica su forma de actuar con el fin de obtener una gratificación positiva. El aprendiz transforma y muda antiguas actitudes para adquirir nuevas que le sean más propicias para sus fines, es capaz de transferir elementos de su entorno para su interior y modificarlos según su conveniencia.

El aprendiz es en este momento semejante a una vasija vacía que puede ser llenada de cosas necesarias para el desenvolvimiento adecuado dentro del taller. El individuo en esta etapa inicial absorbe todo lo que está en su entorno y adquiere nuevas actitudes, se encuentra en una fase de aprendizaje y ajuste ante una nueva realidad. Las nuevas aptitudes que adquiera son importantes para su trabajo principalmente si son elementos que él considere vitales para alcanzar sus fines.

En esta fase ya el individuo se ha hecho una serie de valoraciones de lo que encuentra en su alrededor y ha hecho propio una sucesión de elementos encontrados en su camino. En esta etapa él toma estos elementos y los interioriza como valores a seguir, se convierten en su modelo y de esa forma interactúa con los demás.

Cuando el aprendiz ya ha conseguido adaptarse al nuevo entorno, inicia su interacción con los demás haciéndose cargo de su rol de aprendiz. Adquiere nuevos conocimientos, aprende el oficio y hace caso a las órdenes de su maestro sin presentar resistencia. Él aprendiz se encuentra consciente que para alcanzar lo que él desea debe aprender a reprimir elementos que interrumpen el aprendizaje adecuado del oficio.

Una vez terminado el período de ajustamiento, el aprendiz desarrolla su rol y se encuentra en búsqueda del cambio hacia un nuevo estatus. La transformación ocurre paulatinamente. Hasta que ha adquirido destreza en el campo del oficio puede comenzar a pensar en cambiar su situación.

En el taller los aprendices pasan aproximadamente de dos a tres años desempeñando el mismo rol, trabajando en lo que le diga el maestro y aprendiendo el oficio. Es la etapa en que adquieren conocimiento y habilidades.

Esto se desarrolla de esa manera hasta que se producen dos situaciones que modifican el estatus del aprendiz: la primera es la que es consecutiva con la línea de aprendizaje, en donde se sigue una secuencia que comienza con la llegada de un individuo al taller y se desempeña y trabaja como aprendiz para luego pasar a la posterior etapa que sería la de convertirse en oficial. La segunda situación es la que ocurre cuando, pasada la etapa de aprendizaje, es el aprendiz quien decide que ya es capaz de realizar el trabajo sin supervisión permanente y pasar al estatus de oficial. Para esto realiza un pedido al maestro que consiste en que lo deje trabajar en un mueble, pero de este cambio se tratará más adelante.

Cuando ocurre el paso de aprendiz a oficial, los mecanismos motivacionales y los mecanismos del sistema social actúan también en este caso. Los mecanismos iniciales de aprendizaje y socialización intervienen de igual forma que en el caso de los aprendices a su llegada al taller.

Existe una etapa de ajustamiento a la nueva posición de oficial que dura algunos meses, para así continuar el ciclo de aprendizaje. En esta fase el individuo va adquiriendo más seguridad en su trabajo y en sí mismo, el maestro todavía interviene en el adiestramiento del oficial guiándolo y dándole orientaciones de cómo hacer su trabajo.

A diferencia del aprendiz - este posee estatus adscrito - el oficial adquiere el estatus de oficial a través del trabajo y de los reconocimientos de que vaya siendo objeto del maestro del taller o por medio de la decisión propia de convertirse en oficial.

La asignación del estatus de oficial puede darse por medio del trabajo constante que haga el individuo, de la calidad que él tenga al momento de hacer la entrega de su trabajo al maestro y del interés real que él muestre en el desarrollo de su aprendizaje inicial.

Con relación al interés mostrado por el aprendiz hacia el adiestramiento del oficio podemos decir que el elemento del interés individual influye considerablemente en su aprendizaje, ya que si su meta real es conocer el oficio en su totalidad para convertirse en maestro, el interés y la aplicación dan resultados rápidos. El interés en el aprendizaje es muestra de que se esfuerza por lograr sus expectativas.

Sin embargo, existe un entorno adverso y contrario al cumplimiento de las metas que interfieren en el camino de los aprendices hasta el momento de convertirse en maestro. Los obstáculos van desde los demás oficiales que no quieren más competencia laboral hasta inclusive el propio maestro del taller que puede estarlo

utilizando de una manera indebida (pagando menor salario), teniendo mano de obra calificada sin darle el trato merecido.

En ese caso, los aprendices que ya se sienten con capacidad de realizar un trabajo sin supervisión y advierten que no están siendo gratificados debidamente se van de ese taller y buscan otro presentándose como oficiales.

Esto último no sucede en todos los casos ya que por lo general los aprendices empiezan a trabajar como oficiales en el mismo lugar en donde estuvieron aprendiendo el oficio. Solamente en casos excepcionales los aprendices llegan a trabajar como oficiales en un taller diferente de donde aprendieron el oficio.

Debemos mencionar que el período de oficial no está completamente determinado como en el caso de los aprendices. Ellos pueden trabajar de oficiales de cuatro a ocho años aproximadamente o bien pueden trabajar como oficiales toda su vida, sin independizarse; o también pueden decidir por ellos mismos convertirse en maestros del oficio de carpintería, todo está en dependencia de los casos particulares que se presenten.

Al igual que en el caso de los oficiales y los aprendices, el individuo que pasa de oficial a maestro se encuentra con los mecanismos de socialización y aprendizaje y aplica sus conocimientos para controlar la nueva situación a la que ha llegado.

Aunque existan similitudes en los mecanismos de asignación de estatus en los casos de los aprendices y oficiales, la asignación de estatus de maestro es más complejo ya que actúan una serie de nuevos factores que no existían en los casos anteriores, uno de esos elementos es el económico.

El estatus puede ser adquirido o adscrito. El estatus es adscrito cuando un familiar ha poseído un taller, después puede heredar el negocio o la vocación del oficio a sus hijos. En nuestro estudio nos encontramos con el caso en donde el maestro había sido hijo de un maestro del oficio y heredó de él parte del negocio de la carpintería, pero además heredó de su padre el prestigio y el reconocimiento que tenía como maestro dentro de la ciudad.

Aunque también pasó por los mecanismos de socialización y aprendizaje, por el ajustamiento y control de la situación, él obtuvo ventajas de su condición de hijo de dueño de taller, ya que su padre lo apoyó de alguna manera en sus comienzos. Aunque no haya obtenido de él todo el respaldo necesario, reafirmó su parentesco sanguíneo con una ayuda inicial representada en el regalo de algunas de sus herramientas de trabajo.

Otra forma de préstamo de ayuda es el reconocimiento social de que es poseedor su padre, ganado con años de trabajo en la ciudad. Al comenzar el negocio cuenta con el prestigio de su padre y la aceptación de la comunidad en general.

Opuesto a la forma de asignación anterior, la asignación del estatus de maestro puede ser también adquirida, a través de dos maneras:

- 1- Por medio de la posesión de capital para montar un taller.
- 2- Por decisión propia pero sin posesión de capital para montar un taller.

La variante en la segunda forma es cuando el oficial se siente inconforme con el maestro. Esta inconformidad puede ser causada por la mala paga que el maestro del taller en que trabaja le dé, el oficial se siente subvalorado y opta por retirarse del taller y buscar trabajo en donde contratasen a carpinteros calificados como maestros del oficio para trabajar con ellos. Este caso es similar que el caso de los oficiales que al independizarse buscan trabajo en otros talleres.

La decisión personal, acompañada de habilidad y calidad de trabajo es lo que permite alcanzar el estatus de maestro.

La posesión del capital, formado con base en ahorros o por medio de un préstamo, es parte fundamental para ser maestro ya que la independencia económica es básica y constitutiva de ese nuevo rol. La posesión física de las herramientas de trabajo y la posesión de un capital da seguridad, les permite organizar, producir, sistematizar y llevar a la práctica sus metas.

No se pretende decir que la parte económica es la única importante para cambiar de estatus en el oficio de carpintería, pero sí es necesario destacar que es un fragmento de un todo que debe estar integrado. Este todo es la capacidad creativa que posea el individuo, la habilidad en el desempeño de su trabajo y la calidad del trabajo terminado.

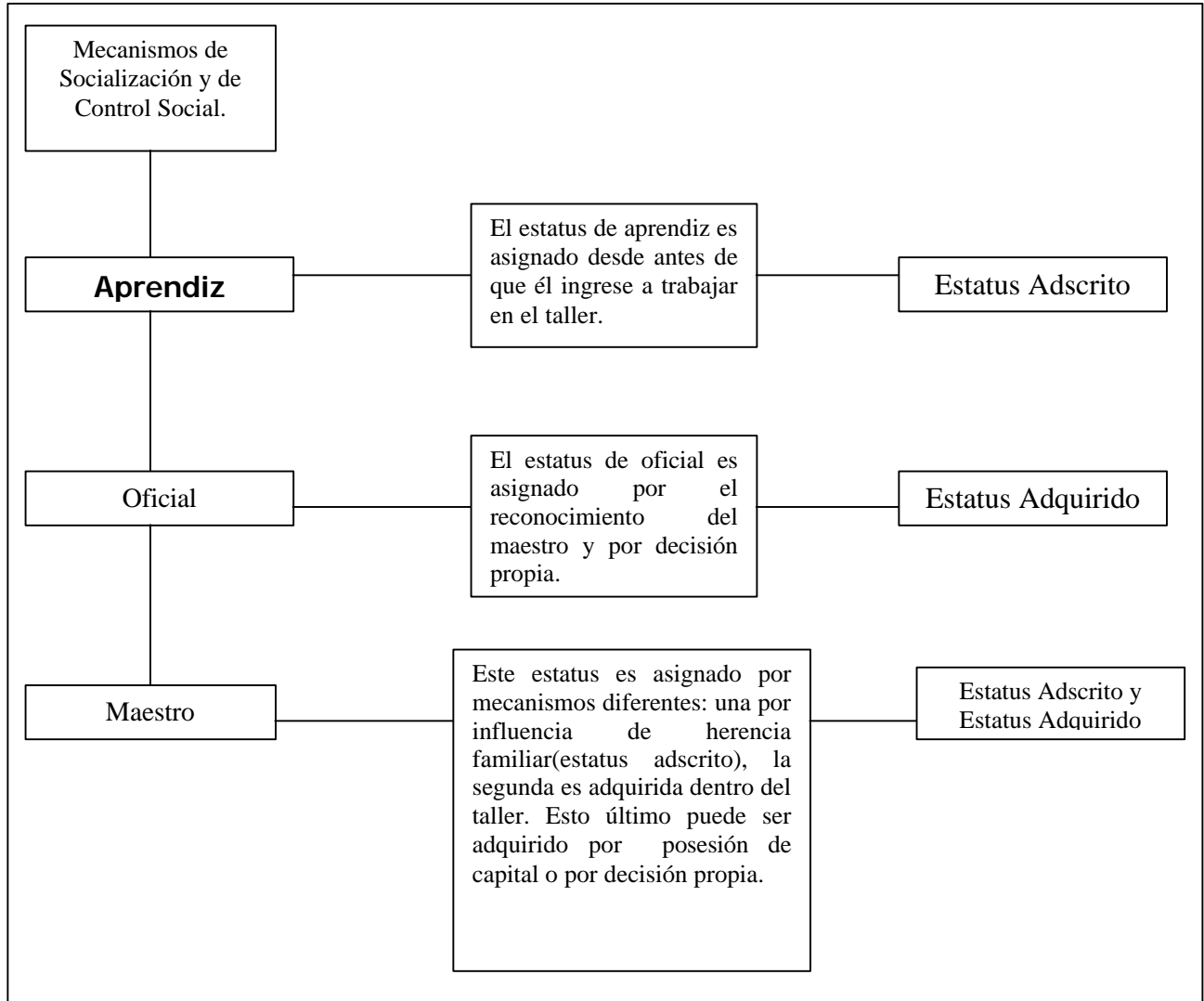
La decisión personal del individuo la encontramos tanto en el momento que el oficial posee capital como cuando no lo posee, ya que para cuando él toma la decisión es porque se siente capacitado para realizar todo el trabajo completo sin supervisión. Cuando el oficial no tiene capital pero quiere independizarse y trabajar como maestro busca trabajo en otros talleres prestando sus servicios como tal.

Por lo general, esos talleres en donde es aceptado contratan nada más a maestros del oficio y a oficiales, tienen de veinticinco a cuarenta trabajadores, no son talleres pequeños y están mecanizados, a diferencia de los pequeños talleres en donde existe únicamente un maestro que es el que dirige el negocio.

En estos talleres contratan a personal más calificado, pero estos trabajadores reciben menos paga de la que recibirían con su propio taller. Los maestros y los oficiales reciben el estatus de maestros y oficiales, pero aún así no es comparable con el prestigio y el estatus del que es poseedor un maestro con sus propias herramientas de trabajo. Trabajar en lugares como estos les permite ahorrar a los maestros que no poseen capital suficiente para comprar sus herramientas de trabajo y montar su taller de carpintería que es la meta de un individuo que posee el estatus de maestro.

Como observamos, la posesión de capital es predominante para cumplir con los fines propuestos, pero debe estar acompañada de decisión propia para cambiar ese estatus y de habilidad en el oficio, debe mostrar calidad en el trabajo acabado, debe tener un reconocimiento por parte del maestro y los compañeros de trabajo, un prestigio que le dé la seguridad de que ya puede cumplir con un nuevo rol, todos estos elementos juntos permiten a un individuo llegar a ser maestro.

Esquema #1: Mecanismos de Asignación de Estatus.



4.2. PROCESO DE CAMBIO DE ESTATUS EN LOS TALLERES DE CARPINTERIA

Como vimos anteriormente, los mecanismos de asignación son establecidos de diferentes formas. En el caso de los aprendices ellos ya poseen un estatus desde el momento de su ingreso al taller su rol está estipulado y lo denominamos estatus adscrito; el estatus de los oficiales es ganado con el trabajo dentro del taller, ellos poseen estatus adquirido y el maestro obtiene ese estatus de dos formas, la primera es por medio de la herencia familiar - cuando se heredan herramientas de trabajo y prestigio o reconocimiento social -, que le llamamos estatus adscrito y la segunda forma es el estatus adquirido que se da cuando adquiere su estatus de maestro trabajando como carpintero dentro de un taller, esta última forma posee sus variaciones ya que el estatus es adquirido cuando el oficial sea poseedor de capital para poder independizarse o por decisión propia, estos puntos ya han sido explicados antes.

El proceso de cambio de estatus está inmerso en los mecanismos de asignación. Generalmente un mecanismo no salta a otro de una sola vez, primero sigue una línea continúa hasta llegar a la meta final. La línea comienza desde que se es aprendiz hasta convertirse en maestro. Aunque existen diferentes formas de lograrlo, siempre pasan por los mismos mecanismos de socialización, ajuste y defensa.

Aunque las herramientas de trabajo o el negocio de la carpintería sean heredadas no se pueden saltar las etapas de aprendizaje, defensa y ajuste. En nuestro estudio nos encontramos con un caso, que puede ser utilizado como ejemplo de este punto, el entrevistado heredó la profesión de su padre, este por su parte le facilitó algunas herramientas de trabajo, no todas pero obtuvo de él muchas facilidades y le brindó sobre todo el conocimiento que él tenía del oficio. Aunque obtuvo ayuda de su padre no fue total, lo que heredó de su padre fue el prestigio y el reconocimiento dentro de la ciudad, que ha sido de gran ayuda en sus comienzos como maestro del oficio, el aprendizaje y la culminación de sus metas son debidas al esfuerzo del propio Henry que tuvo que pasar por todos los mecanismos para cambiar de estatus.

El proceso como tal, implica la modificación de una condición a otra condición, en nuestro caso es el estudio de los pasos existentes que hay entre ser aprendiz hasta convertirse en maestro del oficio. El cambio en cada estatus se va dando gradualmente, no es una situación que se presenta de un día para otro. El individuo tiene que pasar obligatoriamente por el estatus de aprendiz, para luego pasar a la última etapa.

El proceso inicia desde que un individuo entra de aprendiz a un taller. Es similar, haciendo analogías, a un nuevo ser que nace en el mundo, el niño al momento de su nacimiento desconoce todo lo que le rodea y va aprendiendo las variaciones que se dan a su alrededor con la interacción constante entre él y sus padres; asimismo los aprendices desconocen la situación a la que ingresan, claro que poseen algún conocimiento general del funcionamiento del taller, como por ejemplo que tienen que obedecer al maestro, pero este conocimiento no es total.

El aprendiz realiza una función de receptor de conocimiento dentro del taller, él aprende todo lo que capta de su alrededor y lo adapta para su propio beneficio. En un mes aproximadamente se habitúan al trabajo y a sus compañeros de trabajo, conocen las reglas que rigen la situación y tratan de seguirlas para su debido provecho.

Pasado el tiempo de reconocimiento y adaptación, el aprendiz comienza a relacionarse con su mismo grupo de trabajo, o sea, con otros aprendices y crean entre ellos una especie de asociación que es fundamentalmente un intercambio de confianza y solidaridad entre ellos. Esta asociación producida por los aprendices tiene la función de crear seguridad entre ellos.

Pasado aproximadamente dos años, por lo general el aprendiz se encuentra apto para pasar a una etapa superior que es la transformación a oficial del oficio. Para este tiempo el aprendiz tiene conocimientos básicos indicados para la fabricación de muebles, él puede armar, tejer, dar forma y crear los muebles como se lo indique el maestro.

Además el aprendiz comienza a exigir al maestro una mejor remuneración y mejores trabajos, le propone al maestro inclusive que le pague menos por la construcción de muebles, pero que le permita hacerlo, para así demostrarle que él ya es capaz de realizar todo tipo de trabajo.

Llegado este tiempo el aprendiz comienza a sufrir una transformación profunda no solo en la capacidad que él ha obtenido en el trabajo sino que sus expectativas de obtener un estatus más alto son más fuertes y todo su esfuerzo se enfoca hacia el cumplimiento de esa meta.

Esta transformación profunda que sufre cada aprendiz en la etapa de transición puede ser denominada rito de paso, este tipo de rito se presentan cuando existe una transformación del individuo. Los ritos de paso son de interés comunitario, ya que transforman la realidad de la comunidad, estos ritos sirven para celebrar un cambio dentro de un grupo puede ser un nacimiento, la reproducción, el crecimiento, la unión de dos familias por medio del casamiento, todo acontecimiento que sea de interés comunitario(Harris, 1987: 448).

Un ejemplo de rito de paso son los quince años de una adolescente, este es un rito que conocemos y se celebra comúnmente en nuestro país. Los quince años son el paso de la infancia hacia la madurez, representa la transformación de una niña en mujer. La fiesta de los quince años es la cúspide del rito y cumple una doble función dependiente una de la otra, la primera es que se presenta a la joven ante la sociedad y segundo que esta presentación refleja que ya es una mujer que entra a una nueva etapa en la que queda reflejada que su madurez sexual se acerca.

La celebración está a cargo de los padres de la joven que hacen de conocimiento público la madurez sexual de su hija a través de invitaciones a la fiesta, además de los conocidos de los padres van a esta fiesta los conocidos y amigos de la hija. El momento

más trascendental de la fiesta es cuando el padre de la joven baila un vals con ella para dar por comenzada la fiesta de los quince años.

Antes de la fiesta se realiza una misa en donde también van algunos invitados pero en menor número ya que la mayoría se encuentra en el local en donde se realizará la fiesta para esperar la llegada de la quinceañera, a la entrada de la joven el conglomerado aplaude su ingreso a la sala y luego comienza el vals entre el padre y la hija. Antes del día del cumpleaños de la joven en la familia existe un ambiente de expectativas pensando en como va ser la fiesta, quienes serán los invitados, que se va a servir de comida y bebida y que vestido ocupará la quinceañera en el baile.

Por su parte los invitados se prepara con los regalos que van a llevar a la quinceañera y se ocupan de vestir apropiadamente para la ocasión, porque generalmente se congrega una cantidad de personas, ya sean conocidas o no que también irán ataviados para el homenaje. Llegado el día todos se reúnen y celebran la fiesta.

Lo anterior es ampliamente conocido en nuestro país y sirve para ejemplificar apropiadamente lo que es un rito de paso, existe también otros ritos de paso como el matrimonio, las graduaciones ya sean en la escuela o en la universidad, el bautismo, todos son ellos ritos comunitarios que afectan al grupo en general.

Esto mismo pero no de manera tan evidente, es lo que sucede en los talleres de carpintería, cuando el aprendiz se encuentra en una etapa de madurez y busca el cambio. Esta transformación ocurre cuando el maestro se percata de la capacidad del aprendiz y este espera que el aprendiz le haga el pedido del permiso para trabajar por completo un mueble o un trabajo en el que se necesite cierta capacidad y habilidad para terminarlo, porque es el aprendiz quien se siente capacitado para realizar un trabajo completo.

El rito de paso consiste en que el maestro le encomienda un trabajo con cierta cuota de responsabilidad, le exige un tiempo para que lo termine y le exige calidad del trabajo, diciéndole que no quiere problemas con el cliente y que le deja la responsabilidad del caso, que sería el despido inmediato del trabajo. De manera simbólica el maestro hace entrega de los materiales con los que va a trabajar y le da algunas indicaciones finales de cómo ocuparlas y habla con el aprendiz como un trabajador que ya conoce su oficio.

Si el aprendiz logra hacer el trabajo encomendado por el maestro de manera satisfactoria, y lo entrega en el tiempo indicado y con excelente acabado, pasa al estatus de oficial y el maestro hace un reconocimiento ante el grupo del taller. El reconocimiento es cuando el maestro anuncia que el aprendiz ahora va a trabajar como oficial y que lo traten como tal.

Por su parte el maestro ya no le encarga trabajar en acarreo de madera, ni lijar los muebles sino que le encarga el trabajo de realización o creación de muebles. Al

inicio aún le continúa dando explicaciones de cómo hacer el trabajo pero le da cierta independencia y no existe un control continuo sobre el nuevo oficial.

Los otros oficiales cuando los hay, inicialmente no se acercan mucho al “ recién llegado” esperan unos días hasta que obtienen confianza y se acostumbran ante la nueva situación de trabajar con otro oficial y sobre todo dejar de verlo como aprendiz, que puede ser lo más difícil para ellos, porque se tienen que abstener de mandarle hacer encargos.

El nuevo oficial por su parte modifica su posición ante los demás trabajadores del taller, el comportamiento habitual lo desecha y trata de adquirir una nueva postura hacia su entorno, no solo se modifica su comportamiento sino que modifica el comportamiento de los demás hacia él.

De esta forma él comienza a adecuarse ante su nueva situación y su interés se enfoca en aprender todo lo que le enseña el maestro, su nuevo estatus adquirido lo hace suyo en la medida en que vaya haciendo trabajos de calidad, sin que el maestro se queje de él.

Recordemos que existe otro proceso para pasar de aprendiz a oficial y es la decisión propia del individuo que siente que tiene capacidad para realizar un trabajo y no es reconocido por el maestro ni por los demás trabajadores. Esta situación lo obliga a tomar una decisión: abandonar el taller y largarse de esa situación, que no cumple con sus expectativas creadas.

Dentro de este proceso se observan elementos de inconformidad del individuo, como él se siente que no está recibiendo una paga justa, tiene constantes discusiones con el maestro alrededor de ese tema. Al mismo tiempo que realiza un trabajo de oficial él no recibe un pago justo por ello, no le pagan lo mismo que a un aprendiz pero no se acerca tampoco a lo recibido por los oficiales, lo que él recibe es una remuneración por el trabajo elaborado, nunca una paga que sea en reconocimiento de su trabajo como oficial de carpintería.

Para que el aprendiz se vaya del taller porque siente que sus capacidades no son únicamente las de un aprendiz, tienen que estar presentes todos los elementos anteriores además de tener confianza de poder conseguir trabajo en otro taller. En otro taller él se presenta ya como oficial.

Volviendo al proceso anterior, en donde es el maestro del taller es quien brinda reconocimiento al oficial, este último continúa con su aprendizaje. El tiempo para ser oficial no es uniforme, pueden ser cuatro años o pueden ser diez. Quien determina este tiempo es el propio oficial.

Para llegar a ser maestro existen dos mecanismos de cambio, por herencia familiar y por decisión del propio individuo. Cuando es herencia familiar el individuo pasa por todas las etapas hasta convertirse en maestro, esto se da por que posee por

lo general el capital y las herramientas de trabajo, no necesariamente lo tiene todo en su totalidad, sólo puede ser una parte de ellas, pero tiene una ayuda importante de su padre.

La herencia no es solamente material sino que es también simbólica. En nuestro estudio lo encontramos es una herencia simbólica, el padre heredó al hijo algunas herramientas de trabajo y el reconocimiento social que él tiene ante la ciudad, lo que a su vez fue aprovechado por el hijo, este por falta de capital hizo un préstamo para iniciarse en su negocio y convertirse en maestro.

Cuando es adquirido por méritos del propio oficial o por decisión del oficial este tiene dos variantes para convertirse en maestro. Antes de que ocurra el cambio el maestro reconoce que el oficial ya es un buen conocedor de su trabajo, que los muebles que elabora son de excelente calidad y que ya es muy hábil en el manejo de la madera y que hasta inclusive puede montar su propio taller, pero cuando esto ocurre el oficial se va del taller porque no pueden estar trabajando dos maestros dentro de un mismo taller, el oficial y el maestro son antagónicos, la autoridad del taller solamente debe estar a manos de un solo maestro y no puede existir un poder dividido, sobre todo si las herramientas, el capital y el local de trabajo pertenecen al maestro que brinda el reconocimiento a su trabajador, aunque exista una buena relación entre ellos, el reconocimiento y las habilidades que el oficial se ha ganado, lo hace buscar una mejoría en su situación.

En algunas ocasiones la separación es conflictiva porque el oficial siente que debe ser reconocido su trabajo y no lo es, tampoco obtiene una mayor remuneración y el maestro aun lo trata como un trabajador recién llegado al taller. En este caso la separación es abrupta, el oficial discute con el maestro y se rompe toda relación existente hasta el momento. Lo que generalmente hacen después de separarse del taller de trabajo es primero buscar trabajo en empresas en donde busquen a personas experimentadas en el ramo de la carpintería y se presentan como maestros del oficio para poder trabajar en esos lugares.

Se da otra variante y es que el oficial no espere un reconocimiento del maestro y solamente se vaya del lugar, esto por lo general sucede cuando el oficial posee capital para empezar su negocio. En este caso él ya se siente capacitado para trabajar solo, ha elaborado trabajos sin supervisión permanente del maestro y los termina con calidad. Por lo general ha trabajado fuera del taller en sus ratos libres y ha hecho trabajos independientes en donde ha obtenido dinero para hacer ahorros. Estos ahorros sumados a la calidad que tiene en su trabajo, le dan la confianza para montar su propio taller y echar a andar su negocio.

En este caso el individuo puede verse empujado a salir del taller porque tiene conflictos con el maestro y no recibe lo que él se merece. La independencia económica le permite obviar la opinión que su maestro pudiese tener de él con respecto a su calidad como trabajador y sobre la calidad de su trabajo.

Esta variante sería la última forma encontrada para cambiar de estatus dentro del oficio de carpintería, observamos que el cambio de estatus puede ser dentro del mismo taller en que comenzó como aprendiz o cambiar de estatus en otros talleres.

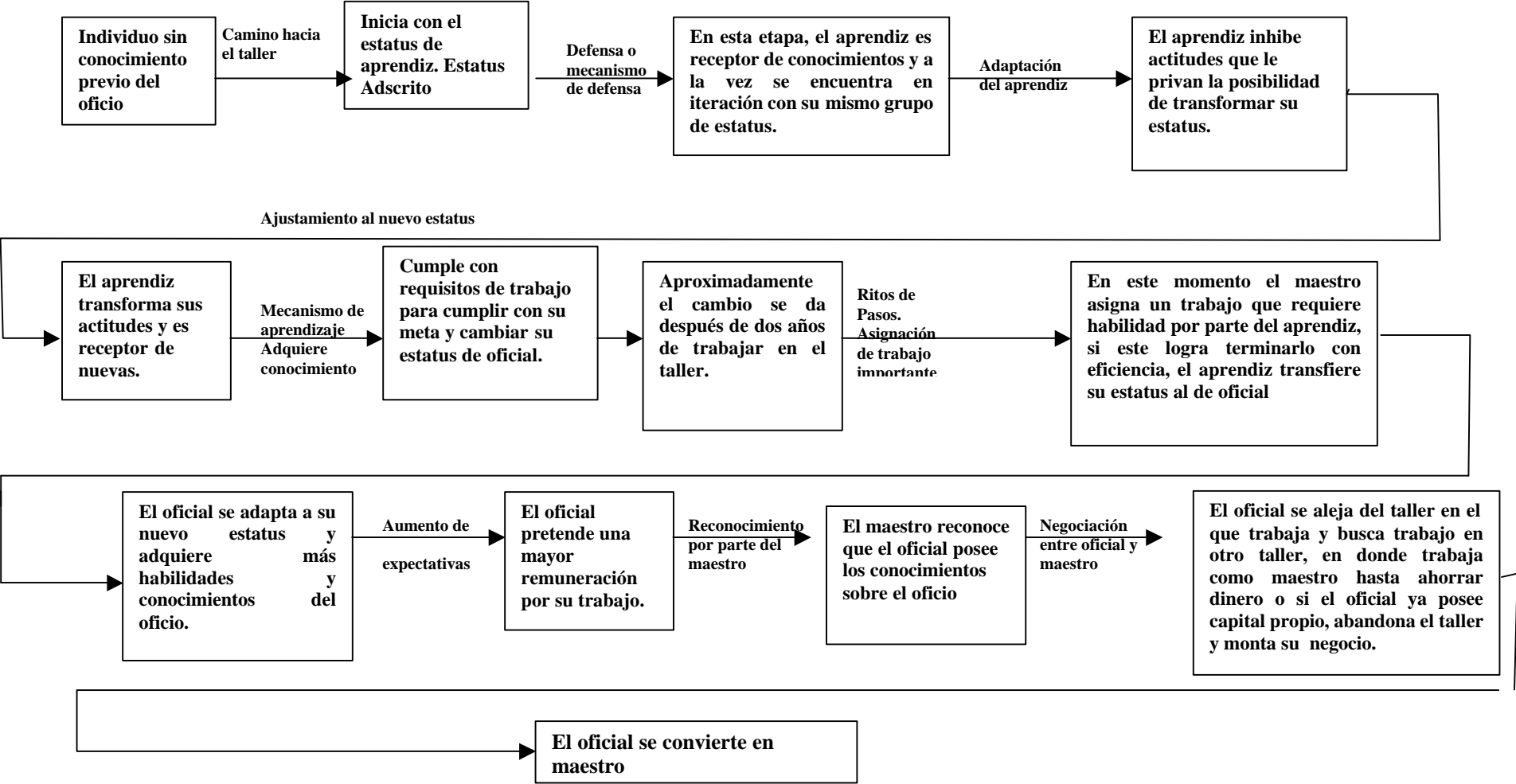
En cada transición de un estatus a otro, descubrimos que existe una asimilación de lo nuevo que facilita desechar antiguos comportamientos que impiden avanzar hacia un nuevo estatus. Solamente es utilizado lo que le procure beneficio y que va en concordancia con sus expectativas planeadas.

Cuando el aprendiz cambia al estatus de oficial, éste se adapta y asimila el comportamiento de los otros oficiales. Esta asimilación le permite incorporarse dentro de su nueva situación y le concede tener menos conflictos con los demás trabajadores.

El nuevo comportamiento puede estar expresado en seguridad sobre las cosas que hace, rapidez en su trabajo, menos dudas alrededor de su trabajo demostrándole al maestro y a los demás oficiales que el ya tiene conocimiento de su trabajo.

Lo mismo sucede cuando el oficial pasa al estatus de maestro, éste se adapta a su nueva situación de maestro y actúa de forma responsable, tiene que responder con rapidez ante los problemas que se presentan respecto a la toma de decisiones, tiene que actuar con autoridad ante sus trabajadores y debe manejar su propio negocio. Él debe ser un individuo que se mueva con responsabilidad, desde que él asume el papel de maestro contrae también una serie de deberes, el cumplimiento de estos deberes le permitirá obtener ganancias, clientela y mantenerse dentro del ámbito sin fracasar.

Esquema # 2: Proceso de Cambio de Estatus.



4.3. TIPOS DE ESTATUS ENCONTRADOS EN LOS TALLERES DE CARPINTERIA

El estatus puede ser adquirido o adscrito. En nuestro estudio los encontramos presentes en ambos casos. La adscripción se da involuntariamente, el individuo que tiene estatus adscrito por lo general no lo ha pedido ya lo tiene desde antes de su nacimiento. Por el contrario el estatus adquirido, es ganado por el individuo, por sus propios méritos ya sean por habilidades motoras, por destreza física, por su creatividad o inteligencia todos esos elementos juntos o por separado le permiten adquirir un estatus.

Encontramos tres tipos de estatus dentro de los talleres estudiados: el primero es el de aprendiz, el segundo es el de oficial y el tercero es el de maestro. El estatus de aprendiz es un estatus adscrito ya que el individuo desde antes que llegue a aprender el oficio es denominado como aprendiz.

El estatus de oficial es adquirido durante el tiempo en que se trabaje dentro de un taller y se adquiera experiencia en la ocupación que desempeña, el aprendiz pasa un período aproximado de tres años antes de convertirse en oficial, en ese lapso el aprendiz debe haber adquirido la destreza necesaria para trabajar sin supervisión constante del maestro, llegado ese momento puede considerarse un oficial.

El estatus de maestro es adquirido cuando se ha obtenido la destreza necesaria para trabajar sin ninguna supervisión, el maestro reconoce que ya no tiene necesidad de trabajar bajo su supervisión. Para este momento el oficial tiene la facultad de dirigir un negocio y puede representar un papel de autoridad ante un grupo de trabajadores. También puede ser adquirido cuando él oficial cuenta con el suficiente capital acumulado como para desprenderse del taller en donde trabaja y montar su propio taller.

El estatus de maestro puede ser también adscrito cuando ha existido en la familia algún maestro del oficio y que haya sido dueño de un taller y que sea reconocido como tal. La adscripción puede ser simbólica esto quiere decir que el estatus adquirido no necesariamente tiene que ser otorgado a través de elementos materiales, que en este caso serían las herramientas de trabajo sino que puede ser cuando el padre le otorgue el reconocimiento social que él tiene ante la comunidad, reconocimiento que le permitirá al nuevo maestro tener facilidades para obtener prestigio como carpintero y reputación dentro de la ciudad.

CAPITULO V

DIFERENCIAS Y SIMILITUDES ENTRE LOS TALLERES ESTUDIADOS

En este último capítulo abordaremos las diferencias y similitudes existentes entre los talleres investigados, tanto las diferencias existentes entre los trabajadores que laboran en ellos como las diferencias que existen entre los talleres como lugares de trabajo, así mismo presentaremos las similitudes.

Cabe recordar que son dos talleres donde uno de ellos posee más de cinco trabajadores y el otro posee menos de cinco. Aunque a simple vista pareciese que no puede hacerse analogías por la diferencia en el número de trabajadores encontramos que existe una aproximación equivalente entre uno y otro, estando estrechamente vinculado con la conducta que mantienen entre sí.

5.1.DIFERENCIAS ENCONTRADAS EN LOS TALLERES

Primero expondremos las diferencias correspondientes al taller en tanto espacio físico, luego las diferencias como lugar de trabajo y por último el modo de proceder que tienen los trabajadores en su medio habitual.

5.1.1. UBICACIÓN DEL TALLER DENTRO DEL HOGAR

El taller de don Esteban ocupa parte de la sala y el patio de la casa, este ocupa grandes espacios dentro de la casa modifica la actividad diaria del hogar pero a su vez cada segmento mantiene su autonomía, porque no están disociados entre sí.

La parte del taller que está ubicada en el patio, es utilizada para tornear los muebles, para lijarlo y armarlos, en la sección del taller que ocupa la mitad de la sala se cortan los moldes y se les da forma, es ahí en donde colocan los ataúdes ya terminados sólo para ser entregados, también en la sala mantienen y guardan las herramientas y materiales de trabajo, entre ellas están las sinfín que es para cortar y dar forma a los muebles, encontramos madera almacenada y algunas herramientas menores como lijadoras y serruchos de mano.

En la sala no existe división entre el taller y la parte que es ocupada como recibidor, la única separación existente entre ellos es la proporcionada por los muebles de utilidad para el hogar situados en la entrada de la casa. La casa de don Esteban está ubicada en una esquina y tiene dos puertas para acceder a ella, la puerta de la esquina es la entrada directa del taller así que la familia del maestro puede entrar libremente por la otra entrada y no pasa en medio del taller sino que al

lado de este, así mismo existen dos salidas hacia el patio, la que pasa por el taller y la salida de los cuartos hacia fuera.

En cambio el taller de Henry, se encuentra situado únicamente en el patio de la casa, no ocupa espacios cerrados, solamente espacios abiertos. La familia atraviesa el taller en su camino hacia la cocina, los cuartos y la sala están en la parte delantera de la casa, el taller y la cocina se encuentran en la parte trasera de la casa. Los materiales y herramientas de trabajo se encuentran en un depósito de madera situado en el patio. Es en esta zona en donde se realizan todo el trabajo necesario para la realización de los muebles, desde el corte de la madera hasta el armado del trabajo.

5.1.2. CAPITAL Y HERRAMIENTAS DE TRABAJO

El taller de don Esteban tiene más de treinta años de estar en funcionamiento, ha tenido sus caídas en el negocio pero ha logrado levantarse a lo largo de los años. En la actualidad ha comprado maquinaria nueva para su taller para mejorar la calidad y la atención a sus clientes.

Para lograr la compra de nuevas herramientas de trabajo, ha ahorrado en los últimos nueve años, pensando en el mejoramiento del taller, pretende mantener su prestigio en el ámbito local y se inclina por la compra de material de calidad para no perderlo, sobre todo con la proliferación en los últimos diez años de nuevos negocios.

A diferencia del primero, el taller de Henry tiene pocos años de funcionamiento, aún no posee un capital seguro que le permita ampliar su negocio, en la actualidad él esta tratando de destacar en el ámbito local para luego expandirse fuera de Diriomo. Posee capital para mantenerse en la localidad pero no para cubrir un crecimiento a gran escala del negocio.

Sobre los materiales y la forma en que los obtuvo, realizó un préstamo para obtener su maquinaria, el préstamo ya fue cancelado y está comenzando a obtener ganancias de su trabajo que no le son aún suficientes ni para contratar a nuevo personal ni para comprar nuevas máquinas de carpintería. Otra parte de los materiales los obtuvo por medio de su padre.

5.1.3. PRODUCCION EN LA QUE SE ESPECIALIZAN LOS TALLERES

El taller de don Esteban se ha especializado en la elaboración ataúdes y la rama de muebles torneados y lineales. La parte de ataúdes la realiza como un servicio especial a los clientes ya que es el único taller que realiza este tipo de

trabajo, para esto cuenta con los instrumentos necesarios para elaborar lo requerido por sus clientes.

Don Esteban mantiene almacenados de tres a cuatro ataúdes por si fuese necesario utilizarlos, este trabajo que conserva guardado en su casa, tiene la misma línea de trabajo(color y forma), en ocasiones es el mismo cliente quien le pide que le haga un ataúd de una forma determinada pero eso sucede en muy raras ocasiones, por lo general el ya mantiene una acumulación con esa pauta de trabajo.

Por otro lado en el taller se producen muebles de madera. En este taller se elaboran muebles lineales y torneados. En esta parte del trabajo del taller es vital la opinión personal de los clientes ya que son ellos quienes deciden sobre lo que desean comprar para su casa. En esta sección del taller no se mantiene una reserva de muebles dentro de la casa del maestro a diferencia de los ataúdes, sino que a medida que le hacen los pedidos terminan el trabajo y lo entregan.

En cambio el taller de Henry solamente trabaja con muebles, no realizan ningún otro tipo de labor en madera. Operacionalizan su trabajo a través de pedidos que hacen los clientes, según el encargo dará el tiempo en que serán entregados.

Dentro de este taller no se mantiene una acumulación del trabajo dentro de la casa del dueño, pedido que sea terminado es entregado al cliente, a veces antes de lo que se había estipulado, con la rapidez del trabajo se busca la buena opinión de los que llegan a buscarlo.

Elaboran todo tipo de muebles, entre ellos están: camas, roperos, comedores y juegos de muebles aunque también realizan marcos, puertas y muebles de cocina, pero todo esto en menor proporción que los primeros.

5.1.4. COMERCIALIZACION Y VENTA DEL PRODUCTO

La comercialización se realiza generalmente en Diriomo pero en el taller de Henry se está tratando de venderlos en la ciudad de Managua por que le resulta más beneficioso que venderlos únicamente en Diriomo. Aunque él realiza un número determinado de muebles para sacarlos de venta en Managua, no se orienta totalmente hacia ese mercado ya que en la ciudad de Diriomo tiene un lugar seguro para vender, no a gran escala, pero sí de manera constante.

La venta de sus productos en la ciudad de Managua la realiza a través de intermediarios que obtienen cierta ganancia de su trabajo. Henry supe el pedido y luego lo transporta en camiones de carga que él mismo paga y lo llega a dejar en el puesto de venta en la capital.

Pero la venta y comercialización de sus productos no sucede siempre de esta manera ya que a veces pasan meses sin que lo lleguen a buscar. Por lo general, sobre lo que se trabaja en el taller, es en los pedidos particulares de los clientes en la

ciudad de Diriomo, es este trabajo lo que le ha permitido mantenerse dentro del mercado de muebles y subsistir adecuadamente dentro de él.

En cambio en el taller de don Esteban la comercialización y venta de los productos se realiza dentro del mismo municipio de Diriomo. Los intermediarios que ocupan trabajan únicamente en el mercado local y con pequeñas cantidades de muebles, nunca han vendido fuera de la ciudad ni ayudados por esos agentes de venta externos.

Los intermediarios son utilizados sobre todo cuando venden en el interior de Diriomo en zonas más alejadas de la ciudad, cuando esto ocurre, ellos son los que se encargan de decirles qué persona quiere un trabajo, como lo quiere y cuando lo quiere para luego ser ellos mismos lo que los llevan a la casa en que fueron solicitados.

5.1.5. EXPANSION DEL TALLER DE CARPINTERIA

En el caso del taller de don Esteban aún no existe una idea concreta alrededor de la idea e expansión del negocio, se está tratando de buscar nuevos mercados de venta fuera de la ciudad de Diriomo pero con todo eso no es algo real todavía ya que el principal mercado es el local.

Cuando hablamos de expansión nos referimos a extender sus ventas fuera de la ciudad de Diriomo, no a abrir nuevos locales en otros lugares. Existe mucha competencia en la rama de muebles de madera y tiene que realizar un estudio exhaustivo para desarrollar ese plan.

Contrariamente observamos que en el taller de Henry ya se ha tomado un primer paso muy importante relacionado a la expansión del negocio, y es lo relacionado a la venta ocasional de sus productos fuera de la ciudad con esto está obteniendo conocimiento del funcionamiento real del mercado en otros sectores.

Dentro de este taller se buscan nuevos mercados que procuren más ganancias que el que genera el mercado local, la lógica de producción de Henry es diferente a la forma en que produce don Esteban ya que el último pretende ampliar su negocio fuera de la ciudad a pocos años de haberse iniciado en el negocio de la carpintería.

La diferencia entre ambos talleres puede ser originada por dos elementos relevantes, que son las características propias de cada maestro. Estas características residen en la idea que tenga cada uno de ellos alrededor de la calidad del producto y la importancia que le den a la obtención rápida de dinero.

Alrededor de esto observamos que don Esteban acostumbra trabajar de una manera graduada en sus pedidos, él pretende entregar calidad y no un trabajo que por realizarlo de forma apresurada lo que entregue sea un trabajo chapucero. Es un trabajo podemos decir que lento, paulatinamente lo construye, se toma el tiempo

necesario para explicar a sus trabajadores que es lo que desea el cliente y que es lo que desea él.

Este sistema le ha conferido a este taller mucho prestigio en el nivel local ya que entregan trabajos de excelente calidad y aunque no poseen una producción elevada de muebles, le permite mantener una producción perenne y estable, asegurándole un ingreso más o menos establecido.

En cambio en el taller de Henry se maneja con una práctica contraria a la de don Esteban, ya que él pretende aumentar sus ganancias con mayores volúmenes de venta y no relacionar de una manera tan directa el prestigio del acabado en los muebles con el taller. Con esto no se quiere decir que no le interesa mantener y entregar trabajos con calidad sino que se orienta más hacia una producción en cadena de un solo tipo de mueble.

En este taller se busca un aumento rápido de los ingresos, sobre todo por que es relativamente nuevo en comparación con el taller de don Esteban, posee un modo diferente de llevar el negocio que está enlazado con una idea de acumulación que no posee don Esteban, aunque este pretende aumentar también sus ventas en épocas venideras se debe a la intervención del hijo mayor que tiene otra óptica del negocio.

5.1.6. NUMERO DE TRABAJADORES

En el taller de don Esteban hay en total ocho trabajadores, dos aprendices, cuatro oficiales, un administrador y el dueño del negocio. Ellos trabajan en conjunto en el taller dividido de la siguiente forma: los aprendices se encargan de las tareas vinculadas a las funciones de lijar y a enjuncar, así como la de armar los muebles. Los oficiales son los que se encargan de crear y darle forma a los muebles pedidos por los clientes.

Por lo general los aprendices trabajan en el sector del patio de la casa y los oficiales trabajan dentro del taller. El administrador se encarga de supervisar que la cuenta de los materiales esté en orden y en tanto el maestro se encarga de contratar a los trabajadores que necesite, de entrevistarlos y arreglar con ellos el salario, también se encarga de admitir y aceptar los pedidos de los clientes, de platicar con ellos que es lo que desean y cuando lo puede entregar así como de los precios del trabajo demás cosas relacionadas con la atención a los clientes.

Al mismo tiempo se encarga de enseñarles a los aprendices el oficio de la carpintería, para esto se toma un tiempo del día para dedicárselo a ellos. Don Esteban ya casi no trabaja de manera directa en el taller, en ocasiones hace algunos trabajos pero más que todo se encarga de la aprobación de pedidos.

En el taller de Henry, son cinco trabajadores incluyendo al dueño. Todos los trabajadores de este taller son oficiales, por que Henry tiene el hábito de contratar

rutinariamente a personas con experiencia para no demorarse con la entrega de los pedidos.

El maestro del taller trabaja directamente en la elaboración de los artículos junto a sus oficiales, se dividen las tareas entre los cinco y así uno se encarga de cortar, otro de lijar, otro de armar, otro de enjuncar y así hasta que terminan el trabajo. También el maestro del taller puede encomendarles un solo trabajo a cada uno de ellos para que lo terminen y le den el acabado ellos mismos, esto sucede solamente cuando tienen que elaborar diferentes artículos en un mismo tiempo para ser entregados.

Con respecto a la producción de cada taller puede verse que en el taller que tiene cinco trabajadores realiza más muebles que el que tiene siete, esto es causado por la característica particular de venta que tiene el taller con cinco integrantes fuera de la ciudad de Diriomo. Este procedimiento le permite aumentar su producción, aunque no en todos los meses del año se presenta este aumento de trabajo relacionado al proceso de fabricación de muebles, representa un significativo incremento de sus labores.

Pero este aumento de producción es fluctuante, no sucede de forma regular, en cambio en el taller perteneciente a don Esteban la producción es menor pero más constante ya que periódicamente está recepcionando pedidos de sus clientes, permitiéndole un nivel de trabajo consecuente y continuo.

A parte de su producción habitual de muebles encontramos la producción de ataúdes que es una característica particular de este taller, sobre los primeros mantiene una reserva de ellos que suple cada cierto tiempo.

5.1.7. RELACION CON LOS CLIENTES

En el taller de don Esteban encontramos que existe una relación social más cohesionada que en el taller de Henry, este último considera que es poco profesional tener un acercamiento con los clientes que vaya más allá de la relación entre el cliente y el que ofrece un servicio.

Don Esteban considera que la cercanía entre él y el cliente incrementa el acercamiento recíproco entre ambos, dando lugar a una beneficiosa gratificación que se traduce en remuneración para él y su trabajo.

Con la costumbre que tiene de tener un acercamiento amistoso con sus clientes se ha ganado la confianza y la aprobación de parte de la población que lo conoce en la ciudad de Diriomo. La estrecha relación entre él y sus clientes le genera ganancias económicas para su taller además que es favorecido al momento de escoger un taller para realizar sus trabajos.

En cambio, en el taller de Henry la relación se orienta hacia una relativa lejanía social permitiéndole cierta independencia en relación con el precio y el trabajo en general, no se siente comprometido con un amigo sino que con un cliente que dependiendo de lo que pague así será el trabajo entregado.

Realmente el distanciamiento social le infiere un margen de independencia en la transacción, no existe el compromiso de rebajar, fiar o alguna otra concesión que pudiese ser dicha al momento de la negociación.

Cada maestro tiene su forma de proceder en relación con su clientela y con su negocio en general, don Esteban se enfoca en la estrecha relación con el cliente- como ya se hablo anteriormente- y sobre esto apoya su negocio, en cambio Henry mantiene una posición que le permite decidir más ampliamente en relación únicamente en sus ganancias y no sustenta ningún impedimento moral que le impida mantener su posición con los clientes.

Pero esto de ninguna manera significa que él no atienda bien a sus clientes sino que como no mantiene una relación estrecha con ellos no existe un lazo que le impida por ejemplo pedir un precio por su trabajo más cuando él es consciente de que puede realizarlo perfectamente. Es una situación ambigua que puede prestarse a malos entendidos pero en el hecho es muy simple, en una transacción económica en donde las dos partes buscan su beneficio no se puede experimentar un sentimiento condescendiente por el otro.

5.1.8.DIFERENCIA ENTRE LOS MAESTROS DE LOS TALLERES INVESTIGADOS

Anteriormente nos hemos referido sobre la conducta habitual y acostumbrada de los maestros dentro de sus talleres, por eso aquí solamente señalaremos brevemente algunas de sus características inversas entre uno y otro.

Comenzaremos refiriéndonos a su diferencia de edad. Esta diferencia a simple vista puede no resultar importante para nuestra investigación, pero refleja el modo de actuar entre dos individuos que crean y producen en el mismo negocio.

Como primer caso se tomará el del taller de Henry, tiene veinticuatro años de edad y tiene un manejo distinto de la administración y del funcionamiento general del negocio. Él trata de llevar su taller a producir más en menor tiempo, no pretende ganar un espacio dentro de la población de Diriomo basándose en exenciones y privilegios a sus clientes que le puedan costar pérdidas, sino que desea ser reconocido por su producción de grandes dimensiones.

Su negocio es relativamente nuevo en comparación con el segundo caso, tiene siete años de haber comenzado y se orienta a extenderse rápidamente, el único objetivo real que se ha planteado con relación a su taller es que desea hacerlo

crecer en un período corto de tiempo, sus expectativas van más lejos de suplir y abastecer el mercado local sino que busca expandirse más allá de él.

La edad es un referente en la conducta de los dos artesanos ya que consideramos que la socialización de ambos ocurrió en épocas diferentes dando como resultado una práctica y un hábito distinto alrededor de lo que es ser maestro y ser dueño de un negocio de carpintería.

Para Henry el negocio significa una manera de ganarse la vida y solucionar sus problemas domésticos (alimentación, salud, pago de los servicios básicos, ropa y entretenimiento).

No considera como un deber social de su cargo la enseñanza del oficio a otros trabajadores o individuos que deseen aprender la carpintería, opina que el ser maestro y dueño del negocio no le confiere estos deberes, la enseñanza del oficio es responsabilidad y gusto de cada individuo y no una regla general que debe ser admitida y aprobada apresuradamente por todas las personas que conozcan su trabajo.

Todo lo anterior no quiere decir que nunca él ha enseñado y que nunca más él va volver a enseñarle a alguien el oficio de carpintero, sino que en la actualidad tiene interiorizado que la enseñanza es algo característico y particular en cada maestro y sólo debe ser dada a alguien a quien uno considere responsable y confiable para no malgastar el tiempo y la buena voluntad.

El ser maestro para Henry es algo justo y proporcionado en cada sujeto, debe experimentar complacencia en realizar esa acción para hacerlo bien, por que considera que las acciones y actitudes que tengan con los trabajadores de su taller le deben causar a él satisfacciones y no decepciones.

En el crédito que él otorga a su lógica de venta y producción por varios encargos, se encuentra la base principal de funcionamiento del taller. En este caso el maestro no considera al taller como el espacio en donde puede transmitirse un conocimiento sino que lo percibe únicamente como el lugar en donde se generan ganancias. El taller es el lugar de trabajo en donde él cumple una función que es la de obtener dinero para su familia.

Otra característica importante en el caso de Henry, es que él obtuvo de su padre un apoyo inicial muy importante, al prestarle y facilitarle algunos instrumentos de trabajo en su inicio como dueño del taller. Su padre es un carpintero con prestigio dentro de la ciudad, él posee un taller que es reconocido por la experiencia que tiene en la elaboración de muebles.

Él obtuvo el oficio por herencia paterna, ya existía entre sus familiares personas que trabajaran en esto, entrar como dueño no fue una experiencia totalmente nueva ya que en el taller de su padre era conocido como el hijo del patrón, aunque le haya sido difícil aprender el oficio, las herramientas del taller y el taller en general lo consideraba suyo, existía un sentimiento de apropiación de la idea de ser dueño de un taller.

Así mismo tampoco se le dificultó tratar con un personal de trabajo que estuviera a su cargo, ya que tenía la experiencia empírica de lo que era mandar a un grupo de trabajo. Cabe mencionar que los trabajadores que habitualmente tiene trabajando para él, son trabajadores que aprendieron con él, el oficio de carpintería y que anteriormente fueron aprendices y trabajadores de su padre. Se ha mantenido rodeado de un grupo que le genera confianza, creada por los estrechados vínculos relacionales creados a lo largo de los años de trabajo de aprendizaje del oficio.

Podemos decir que tuvo un inicio estable y que no ha tenido muchas dificultades para introducirse en el mundo de los talleres de carpintería, él siempre a contado con el apoyo del padre para solucionar algunos problemas referidos a materiales e instrumentos de trabajo, por que lo referente a dinero él mismo es el que lo ha conseguido a través de préstamos.

Otro elemento importante es la organización familiar. Nos encontramos en este caso con una familia de tipo nuclear compuesta por Henry como cabeza de familia, su esposa y dos hijos pequeños.

El trabajo se divide de la siguiente forma: él se encarga de trabajar en el taller, es el que provee los alimentos y manutención en general del hogar, su esposa solamente se encarga de realizar las labores domésticas, ó sea, el cuidado de la casa, la preparación de alimentos para ella, su marido y sus hijos y por último el cuidado de estos. La esposa de Henry no realiza trabajos que estén relacionados de alguna manera con el taller, su trabajo es totalmente enfocado a la esfera doméstica.

En el segundo caso, el taller don Esteban lo consiguió por esfuerzo propio no tuvo un empuje inicial que le permitiera tener un rápido crecimiento, cuando obtuvo cierta cantidad de dinero compró sus materiales y sus herramientas de trabajo y comenzó su negocio.

Don Esteban es el único carpintero de su familia no existía en su hogar un elemento que lo vinculará ha este trabajo. Fue llevado por su padre para que lo aprendiese y fue él mismo quién continuó en el trabajo.

Su grupo de trabajo lo escoge por la experiencia que pudiesen tener al momento de la contratación o por la cercanía social que tenga con ellos, está cercanía puede ser la originada por las relaciones de compadrazgo y apadrinamiento y las relaciones generadas por la confianza que surge en el medio de trabajo.

En relación con el funcionamiento de su negocio podemos decir que éste hasta ahora orienta el negocio de forma tradicional basándose principalmente en las relaciones sociales de cohesión. Su principal fuente de apoyo es la confianza que ha dispuesto a los que están a su alrededor.

Ha logrado mantenerse por más de veinte años en el negocio, tratando con los trabajadores, intermediarios y clientes de una forma tradicional, don Esteban desea mantener algunas costumbres que para él son vitales en un negocio como el suyo, esto se relaciona con las prestaciones que se le puedan facilitar a los clientes.

También está estrechamente unido con la idea de que un buen trabajo se realiza con el juicio de la persona a quién se le trabaja, no desea realizar trabajos ordinarios, que por sacarlos rápidos al mercado se le conozca como un carpintero inepto.

Pese a que en algunas ocasiones tiene pocas ganancias al mes, por lo general los trabajos que recibe tienen precios altos que son aceptados por los clientes que consideran que el trabajo en este taller es de calidad. Además que pueden hacer tratos y pagar en varias cuotas por el trabajo terminado.

Don Esteban considera que una relación recíproca entre los clientes y él basada en la confianza le genera mayores ganancias por que tiene la oportunidad de tener clientes reincidentes que llegan solamente done él a encargar trabajos.

Por otro lado lo que respecta a la organización doméstica, el núcleo familiar encontrado está formado por dos familias que habitan en la misma casa. Nos encontramos con una familia de tipo compuesta que está conformada por don Esteban como cabeza de familia, su esposa, y un hijo adolescente que aún no se ha casado. La segunda familia en este hogar es la del hijo mayor de Don Esteban, su esposa y su hijo.

Las tareas del hogar se dividen de la siguiente forma: don Esteban se encarga del taller, de conseguir a los clientes y de acordar los pagos con ellos. Con las ganancias totales que genera el taller se mantiene a la familia completa, tanto la familia de don Esteban como la familia de su hijo mayor; su esposa se encarga de preparar los alimentos para su esposo, para el hijo menor y para los trabajadores del taller; el hijo solamente estudia no realiza ninguna labor relacionada al taller de su padre.

Por su parte el hijo mayor se encarga también del taller, él funge como administrador y cumple sus funciones administrativas. Él recibe un pago que no es considerado como un salario sino como una ayuda que le brida su padre por las ganancias generadas en el taller. Su esposa trabaja fuera de la casa y sus labores no se relacionan con el taller de la familia y además de esto se encarga de cuidar al hijo recién nacido.

Lo referente a la paga que recibe de su trabajo en el taller, es tomada por don Esteban y por su hijo no solamente como una ayuda sino como una retribución al tiempo que gasta trabajando en el taller de su padre.

5.1.9.DIFERENCIAS ENCONTRADAS ENTRE LOS OFICIALES

En el caso de los oficiales observamos que la introducción al negocio se da por la vía que se crea entre la relación de vecinos y lazos de amistad y por la institución social del compadrazgo principalmente.

En el caso de los oficiales que trabajan para Henry encontramos que ingresan a través de lazos de amistad ya sea generada por la vecindad o por el constante acercamiento físico del que fueron participantes durante el período de aprendizaje del oficio. Ellos forman un grupo social cohesionado, en donde se ha generado la confianza a lo largo de los años de trabajo, creándose inclusive una experiencia de aceptación entre ellos.

A partir de esto se origina un acercamiento real entre los trabajadores con el dueño del taller, existe un ámbito de confianza dentro del lugar de trabajo. Entre ellos mismos realizan actividades fuera del trabajo que van desde salir a tomar licor hasta conversar en áreas públicas.

En el caso de los oficiales del taller de Don Esteban la introducción al taller es a través de la vía familiar, ya sea por parentesco ficticio o real. Encontramos que en la mayoría de los casos de los oficiales llegan a trabajar utilizando ese camino, acarreando consigo a los aprendices. Existe una relación de autoridad dentro del taller no sólo por que llegan a trabajar por medio de un pedido de un familiar sino porque existe una diferencia de edad considerable y esto no les permite tener un acercamiento más próximo.

En este caso nos encontramos con un lugar de trabajo en donde existen relaciones de autoridad, no sólo generadas por la posición de maestro y dueño sino que generadas por la relación de parentesco ficticio, que existe con algunos de sus trabajadores. Aquí se habla acerca que el respeto del trabajador hacia su maestro va más allá de esto y cumplen con su papel social dentro de esta relación respetando a su padrino como símbolo de aceptación e inclinación hacia la persona que detenta esa autoridad inferido a su padrino.

En cuanto a los aprendices no podemos hacer una comparación porque en el taller de Henry no contratan aprendices porque lo considera una pérdida de tiempo para su negocio, solamente en el taller de don Esteban existen aprendices.

Cuadro # 1. Diferencias entre los talleres

DIFERENCIAS ENTRE LOS TALLERES	
Ubicación del Taller dentro del Local.	<ul style="list-style-type: none"> ❖ El taller de don Esteban(caso # 1), ocupa la mitad de la sala y el patio de su casa. ❖ El taller de Don Henry(caso # 2), utiliza el espacio total del patio de su casa.
Capital y Herramientas de Trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> ❖ El taller de Don Esteban, tiene aproximadamente más de 30 años de estar funcionando. Compró sus herramientas de trabajo a través de los ahorros que ha realizado. ❖ En cambio, el Don Henry tiene pocos años de estar funcionando(7 años aproximadamente). Él compró sus herramientas por medio de préstamos realizados a una cooperativa de créditos.
Producción.	<ul style="list-style-type: none"> ❖ En el taller de Don Esteban, se elaboran muebles torneados y lineales, y como un servicio especial, confeccionan ataúdes. ❖ En el taller de Don Henry, se fabrican solamente muebles torneados y lineales.
Comercialización y Ventas del Producto.	<ul style="list-style-type: none"> ❖ En el taller de Don Esteban, la producción total de muebles la comercializa y venden dentro de su propio municipio. ❖ El taller de Don Henry, comercializa sus productos tanto en el municipio de Diriomo, como fuera de él, principalmente en la Capital, Managua.
Expansión del Taller de Carpintería.	<ul style="list-style-type: none"> ❖ En el taller de don Esteban aun no existe una idea concretizada de la expansión del producto, sólo es una idea que tienen para el futuro. ❖ En el taller de don Henry, ya se dio un primer paso en vías de expandir el negocio, ya que se realizan ventas en la ciudad de Managua.
Número de Trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> ❖ En el taller de Don Esteban son ocho trabajadores, incluyendo al dueño. ❖ En cambio, en el de Don Henry, son cuatro trabajadores más el dueño.
Relación con los clientes	<ul style="list-style-type: none"> ❖ En el taller de Don Esteban existe una relación social cohesionada entre él y sus clientes, ya que reciben una atención personalizada. Aquí se considera que el acercamiento de los clientes con respecto a los productos, generan más ganancias para el taller. ❖ En el taller de Don Henry, se considera que la cercanía entre cliente y producto no es una actividad profesional, ya que distorsiona el carácter de compra y venta. Su lógica es la siguiente, si se entabla una relación con el cliente, este le va a solicitar un crédito o una rebaja del producto, y pueden existir problemas de comprensión entre ambos.

Cuadro # 2

DIFERENCIAS ENTRE LOS MAESTROS Y OFICIALES DE LOS TALLERES	
Maestros.	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Don Esteban tiene más de 60 años. Él considera que la relación cliente-producto es beneficiosa para el taller. Él era el único carpintero de su familia, no existe antecedentes que vinculen a su hogar con este tipo de trabajo. Fue obligado por su padre para que comenzará a trabajar como carpintero. <p>El taller lo obtuvo por esfuerzo propio, no tuvo un empuje inicial, ni en capital ni en herramientas de trabajo.</p> <p>El estatus de maestro de carpintería, lo considera importante, ya que presta parte de su tiempo a la enseñanza del oficio.</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Don Henry, al contrario de Don Esteban, tiene como 24 años de edad. La relación cliente-producto la considera poco profesional y contraproducente para el taller. Su oficio es de herencia paterna, ya que su padre es carpintero muy reconocido en la ciudad. <p>Parte de su capital y herramientas de trabajo fue facilitado por su padre, la otra parte la consiguió mediante préstamos.</p> <p>Considera importante la enseñanza del oficio a otra persona, pero no es lo principal para él, sino la obtención de ganancias.</p>
Los Oficiales.	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Los oficiales que trabajan para Don Esteban, ingresan al taller a través de las relaciones de parentesco sanguíneo y el parentesco ficticio. <p>Además, ellos dentro del taller se comportan en un ambiente total de respeto hacia el maestro, generada por la relación de autoridad y por la relación de parentesco.</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Los oficiales del taller de Henry, ingresan a través de relaciones de amistad con el dueño. Todos trabajan anteriormente para el padre de Henry. Aprendieron juntos el oficio, además de ser todos jóvenes.

5.2. SEMEJANZAS ENCONTRADAS DENTRO DE LOS TALLERES ESTUDIADOS

En esta sección plasmaremos las semejanzas encontradas en los talleres, estas se relacionan con la producción en cada uno de ellos, las ganancias y que utilizan elementos de cohesión social para aceptar a los trabajadores dentro del taller.

Básicamente sus semejanzas en la producción de muebles y la ganancia que esto genera, son representadas por la similitud de ingresos que obtienen ambos maestros. Aunque como anteriormente explicamos que existe una diferencia en la comercialización del producto elaborado, el margen de ganancia en ambos casos es similar.

La diferente manera de comercializar el producto le permite en el caso de Henry aumentar sus ganancias en ciertos períodos del año por que el aumento de pedidos no es en todos los meses sino que son en meses establecidos entre él y el intermediario, Henry cobra al intermediario seis mil córdobas netos por seis juegos de muebles, cada juego cuesta mil córdobas.

Por su parte don Esteban no acepta hasta ahora grandes pedidos de un solo tipo de muebles sino que el cliente llega a solicitar que se le haga un mueble determinado, don Esteban cobra a sus clientes por la calidad del trabajo terminado en su taller, un cliente de don Esteban puede pagar hasta tres mil quinientos córdobas por un juego de muebles, en este caso el cliente paga por lo exigido por él un precio más alto que el que le cobraría Henry por entregarle el trabajo terminado, pero prefiere el trabajo que se presente en el taller de don Esteban porque representa un trabajo de calidad.

Las ganancias por mes de don Esteban son altas, mensualmente él puede recaudar de seis mil a ocho mil córdobas netos y no realiza toda la cantidad de trabajo que se hace en el taller de Henry, en esto realmente radica una diferencia pero si se observa todo la diferencia se enfoca en la producción y en la comercialización del producto, a simple vista pareciese que Henry gana más con la forma que tiene de vender sus muebles, pero si visualizamos a largo plazo, la cuestión se torna diferente.

Al final del año cada taller tiene ganancias similares, no es una ganancia idéntica pero se asemejan, lo que a simple vista pareciese una diferencia si se mira el resultado final podemos ver que su parecido, ganando aún más en el taller de don Esteban, resultado de la forma de producción.

Otra semejanza básica se refiere a la autoridad ejercida dentro de los talleres, encontramos que ambos talleres las decisiones de todo el trabajo que se tiene que realizar están en manos de los maestros. Aunque en el taller de don Esteban existe un administrador que trabaja en la contratación de trabajadores, quién decide si un trabajador se queda o no es don Esteban, tenemos que recordar que en este caso no

sólo es la relación entre trabajadores sino que existe una relación de parentesco sanguíneo.

Por otra parte el ingreso de los trabajadores al taller se da por medio de relaciones sociales de cohesión ya sea por parentesco ficticio, por amistad o por relaciones generadas del parentesco sanguíneo.

Cuadro # 3.

SEMEJANZAS ENCONTRADAS EN LOS TALLERES.	
Ganancias.	Aunque ambos talleres tienen diferentes formas de producción, ventas y comercialización, las ganancias anuales son similares.
Autoridad.	En ambos casos las decisiones son tomadas por el dueño y maestro del taller.
Afiliación de los Trabajadores a los talleres.	Los trabajadores de ambos talleres se afilian al trabajo por medio de relaciones sociales de cohesión.

CONCLUSIONES

De esta investigación concluimos que el estatus puede ser adquirido con el tiempo y adscrito por medio de lazos de parentesco. El estatus puede ser adquirido cuando el aprendiz o el oficial presentan su trabajo terminado con calidad al maestro. La habilidad y la destreza dentro del trabajo les permite a los oficiales y a los aprendices transformar y mudar de estatus. Cuando ellos logran entregar sus obras al maestro y éste cada vez tiene menos expresiones de desaprobación sobre el trabajo terminado, el trabajador cambia su estatus. La aprobación del maestro es un paso básico para pasar a otro estatus, la habilidad y pericia de los aprendices y oficiales aumenta y la confianza que ellos obtienen de esto les permite guiarse hasta lograr su meta.

También el estatus puede cambiar en el caso específico de los aprendices, cuando estos tienen la seguridad de que poseen más habilidades de las que se le están reconociendo y no obtienen las gratificaciones adecuadas a su condición. Una gratificación positiva y adecuada para el aprendiz es el reconocimiento que brinde el maestro al ascenderlo al estatus de oficial. Cuando esto no sucede ocurre una separación: el aprendiz se va del taller y busca trabajo en otro taller como oficial. Aquí prima la decisión tomada por el aprendiz que no está recibiendo una gratificación adecuada por parte del maestro.

Del mismo modo, los oficiales que no están siendo debidamente gratificados y reconocidos, optan por irse del taller en donde trabajan y buscan otros talleres en los que los acepten como maestros. También existe la variante de que el oficial no espere ningún reconocimiento de parte del maestro y él tome la decisión de formar su propio negocio. Esto sucede cuando el individuo ha logrado formar cierto capital y puede independizarse del taller en donde trabaja como oficial.

El aprendiz posee estatus adscrito. Este estatus es asignado desde que comienza a trabajar en el taller. El estatus de oficial es adquirido dentro del taller en el ambiente de trabajo, es ganado por el propio individuo. El estatus de maestro puede ser adquirido o bien puede ser adscrito. Es adscrito cuando el individuo tiene en su familia una tradición de trabajo dentro del medio de la carpintería y le heredan, ya sea a través de materiales o simbólicamente, el oficio y esta herencia puede ser representada por medio de prestigio o herramientas de trabajo.

El estatus adquirido puede darse de dos maneras: la primera forma cuando el oficial decide ser maestro porque está insatisfecho con su maestro. En este caso existen grandes conflictos entre ambos, el maestro no quiere reconocer ni un mejor salario ni sus habilidades en el oficio y el oficial siente que está siendo sujeto de una remuneración inadecuada. La segunda forma ocurre cuando el oficial posee capital

para separarse del taller y montar su propio negocio. El primer caso es una decisión tomada por el oficial cuando no está siendo debidamente gratificado por el maestro, sus habilidades no son reconocidas y su trabajo es subvalorado, esto empuja al oficial a irse del taller en donde trabaja y buscar otro taller en donde lo contraten como maestro y así obtener una mejor paga que le permita ahorrar para montar su negocio. El segundo caso se presenta cuando el oficial no está esperando ningún reconocimiento por parte de su maestro y decide irse del taller, porque ya posee capital para montar su negocio y ser maestro en su propio taller.

Con esto llegamos a la conclusión, que para cambiar de estatus no solamente es importante la calidad con que trabaje un individuo. También lo es el capital que posea este individuo para cambiar este estatus. En el caso de los aprendices y los oficiales es fundamental la calidad de su trabajo, ya que de ello depende el reconocimiento del maestro o su seguridad para irse a trabajar a un indeterminado taller de carpintería como oficial- en el caso de los aprendices- o como maestro –en el caso de los oficiales.

Con respecto al análisis de las diferencias y similitudes entre los dos talleres concluimos que la diferencia principal entre ambos talleres radica en la relación cliente-producto. En el taller de don Esteban se considera que la relación cliente-producto es beneficiosa, ya que el cliente decide como va ser el producto final, de él depende el estilo y forma del mueble. Para don Esteban, cuando se gratifica al cliente se obtienen mayores ventajas, traducidas en mayor número de pedidos y aumento del precio del producto elaborado, ya que la calidad ofrecida por su taller es excelente y cumple con las exigencias de quien demanda el producto.

Opuestamente, en el taller de don Henry, se considera que la relación cliente-producto es negativa y contraproducente para el negocio. Para don Henry un acercamiento entre él y su cliente pueden producir una errónea impresión en el cliente que puede llegar en busca de ventajas sobre esa relación, las ventajas pueden ser abaratamiento de precios y crédito en el pago de los muebles, cosas con las que esta en desacuerdo.

A pesar de la diferencia en el número de trabajadores en ambos talleres, el ingreso anual final es similar en ambos casos. El diferente número de trabajadores no indica que exista una desigualdad extrema entre ellos. El funcionamiento es distinto, pero los beneficios anuales representan una aproximación entre uno y otro, el taller con mayor número de trabajadores tiene más ganancias pero comparado con el de menor cantidad las ganancias son aproximadas.

Respecto a la conceptualización de microempresa utilizado en los debates alrededor del sector informal, es preciso decir que es excluyente y no es acertado cuando denomina microempresa solamente a los negocios que tienen de cinco a menos a trabajadores y pequeña empresa cuando son de cinco a diez trabajadores. El concepto de microempresa es excluyente por que deja por fuera un amplio

número de negocios que tienen seis o siete trabajadores que caben dentro del concepto de microempresa, por no tener grandes diferencias ni en la ganancia ni en la organización de los talleres o de los negocios. Lo anterior fue comprobado a lo largo del trabajo en donde se pudo notar las similitudes que existían entre ambos talleres.

Creemos que el concepto de microempresa debe cubrir a todos los negocios que tengan hasta diez trabajadores porque de esta manera se auxiliaría a un gran porcentaje de talleres que por tener seis o siete trabajadores quedan al margen de políticas económicas que privilegian al sector de la microempresa.

BIBLIOGRAFIA

1. _ Alcaldía Municipal de Diriomo-INIFOM-AMUNIC- INETER- MARENA (1997). Informe General Socioeconómico del Municipio de Diriomo. INIFOM. Managua, Nicaragua.
 2. – Adams, Richard N. (1971). Introducción a la Antropología Aplicada. Seminario de Integración Guatemalteca. Ed. José de Pineda Ibarra. Guatemala. Segunda Edición.
 3. _ Aznar Pablo y otros(1996). La informalidad Laboral en Managua. MITRAB editores. Managua, Nicaragua.
 4. _ Blanchet A., Ghiglione R, Massonat J., Trognon A. (1989). Técnicas de investigación en las ciencias sociales. Datos, entrevista, cuestionario. NARCEA S.A. Ediciones. Madrid, España.
 5. _ Baladier George (1976). Antropología Política. Ediciones Península. Barcelona, España.
 6. _ Cartaya Vanessa. Revista Nueva Sociedad. Marginalidad Sector Informal. # 90. 1987.
 7. _Castell Manuel (1985). Crisis urbana y cambio social. Editorial Siglo XXI. México. 3ra ed.
 8. _ Duverger Maurice (1975). Desigualdad y Poder en Sociología de la Política. Ed. Ariel. Barcelona, España.
 9. _ Eco Umberto (1984). Cómo se Hace una Tesis: técnicas y procedimientos de estudio, investigación y escritura. Ed. Gedisa. México.
 10. _ Festinger L, Katz D. (1979). Los métodos de investigación en las ciencias sociales. Paidós. Buenos Aires, Argentina.
 11. _ Harris Marvin (1987). Introducción a la Antropología General. Alianza Universidad Texto. Alianza Editorial. Madrid, España.
 12. _Hernández S. Roberto(1991). Metodología de la Investigación. México. Mc Grawhill Interamericana.
 13. _ Huete C. Manuel (1998). Ingeniería de Sistemas. UNI. Managua, Nicaragua.
 14. _ INEC (1996). Resumen censal. INEC. Managua, Nicaragua.
 15. _ INEC (1997). Censos Nacionales VII de Población y III de Vivienda, 1995. Cifras Municipales Departamento de Granada. INEC. Managua, Nicaragua.
 16. _ Keller Susan (1975). El Vecindario Urbano: una perspectiva sociológica. Siglo XXI editores. España.
-

17. _ Lefevre Henry (1978). De lo rural a lo urbano. Ediciones Península. Provenza, Barcelona, España. 4ed.
 18. _ Lomnitz Larissa(1985). Cómo sobreviven los Marginados. Ed. Siglo XXI editores S.A. de C.V. México.
 19. _ Lungo U. Mario, compilador(1989). Lo urbano. Teoría y métodos. EDUCA. San José, Costa Rica.
 20. _ Marin M. Sonia, Bolaños P. Luis (1996). La microempresa urbana. Un intento por subsistir en medio de la pobreza en Nicaragua. NITLAPAN. Managua, Nicaragua.
 21. _ Membreño I. Marcos(1998). Mitos y Realidades de la Nación Nicaraguense. En Margarita Vannini y Francés Kinloch (eds), Política, cultura y sociedad en Centroamérica. Siglos XXI-XIX. Instituto de Historia de Nicaragua y Centroamérica. Managua, Nicaragua.
 22. – Menjívar Larín R. y Pérez Saínez J.P. (compiladores). (1989). Informalidad en Centroamérica. Evidencias e Interrogantes. FLACSO. Guatemala. Primera Edición.
 23. _ Mezera J. (1987). Abundancia con efecto de la escasez. Revista Nueva Sociedad. Julio-Agosto #90. Caracas, Venezuela.
 24. _ Nanda Serena (1980). Antropología Cultural. Adaptaciones Socioculturales. Grupo Editorial iberoamericana. México d.f., México.
 25. _ Pardinás Felipe (1985). Metodología y técnicas de Investigación en ciencias sociales. Ed. Siglo XXI. México. Vigésima Octava edición.
 26. _ Parsons Talcott (1985). El sistema social. Alianza Editorial. México, D.F. Mexico.3ra ed.
 27. – Pérez Saínez J.P. y Menjívar R. (1991). Coordinadores. Informalidad Urbana en Centroamérica. Entre la Acumulación y la Subsistencia. FLACSO. Guatemala. Primera Edición.
 28. _ PREALC-OIT (1986). Cambio y Polarización Ocupacional en Centroamérica. Ed. EDUCA. Costa Rica.
 29. –Schutze C. Alejandra. Monografía. (1992). Las Pulperías y la Subsistencia: un Estudio de Caso en el Barrio Monseñor Lezcano. UCA. Managua.
 30. _ Tallien Carlos (1976). De zapatero a remendón: efectos de la sociedad capitalista salvadoreña en la familia de un artesano. ECA. # 330. Año XXXI. San Salvador, El Salvador.
 31. _ Weber Max (1984). Economía y Sociedad. Fondo de Cultura Económica. México, D.F. México. 7ma ed.
-

ANEXOS

ENTREVISTAS A LOS TRABAJADORES DE LOS TALLERES

I. ENTREVISTA A MAESTRO

Nombre del maestro: Henry José Domínguez Bermúdez.

Tiempo del taller: 6 años.

Número de trabajadores en el taller: 4 más el maestro.

Entrevista:

-¿Cuál es su nombre y su edad?

Me llamo Henry José Domínguez Bermúdez y tengo 23 años.

-¿Qué lo motivó a entrar en el negocio de la carpintería?

A mí me motivó entrar en el oficio de la carpintería porque ese era el oficio de mi papá y me gustó mantenerme trabajando en eso, porque me gustaba vender y la ganancia es lo que me ha llevado a seguir el trabajo, a estar en esto.

-¿A qué edad comenzaste a trabajar en carpintería?

Desde la edad de 8 años.

-¿Quién te enseñó el oficio?

Sí. Yo comencé a torneear en Granada, donde un señor llamado Antonio, apodado "piligoyo", allí aprendí a torneear por primera vez.

-¿Ese señor donde fuiste aprender era amigo de tu papá o no?

Sí, era amigo de mi papá y ahí daba trabajar sus cosas mi papá (porque aquí no había torno), entonces ahí comencé a aprender porque miraba que no nos resultaba, el pagar y por eso fue que decidí aprender para que no lleváramos a pagar ese dinero pudiéndolos ganar nosotros.

-¿Qué hacías cuando eras aprendiz en Granada?

Más que todo yo tenía la mentalidad de un jovencito a la edad de 8 años. Más que todo yo al principio no iba a aprender al inicio en algunos días me ponía a trabajar, yo iba a traer cuestiones de mi papá y yo miraba como trabajaban.

Entonces me fue gustando y mi papá compró su torno, entonces me puse en él a ejercer el trabajo.

- Y tú papá ¿cuándo vos le dijiste que ibas a trabajar en el oficio, él estuvo de acuerdo o no?

Como no, él se puso de acuerdo conmigo porque realmente él necesitaba de la ayuda de alguien y como no tenía ayuda de otro, entonces él me apoyo y entonces fue donde yo hice el esfuerzo.

-¿Cuándo pasaste a trabajar en el taller de tú papá?

Sí, a la edad de nueve años yo ya trabajaba con él. Era normal para mí trabajar con él. Entonces cuando yo aprendí es cuando me decidí a trabajar mío propio. De la edad de quince años trabajaba por mí mismo.

- Y en el período que eras aprendiz en Granada ¿qué era lo que menos te gustaba del trabajo?

O sea lo que me hizo tratar de ayudarlo a mi papá y aprender, es que a veces querían hacer las cosas de mi papá pero a veces tenían que hacer otras cosas de otra gente que pagaba más y entonces apartaban las cosas de mi papá y ahí los dejaba, no les interesaba lo de él. Entonces eso fue lo que me hizo salir adelante.

-¿Dónde sentís que aprendiste más, aquí con tú papá o allá?

Aquí. Porque aquí es en donde eche andar la práctica y halla fue lo teórico pues, algo de que sólo miraba, me decía como se le hacia y ya.

-¿Cuándo vos eras aprendiz cómo era la relación con los oficiales?

Cuando ellos eran oficiales y yo aprendiz, a los oficiales realmente no les gustaba que yo estuviera con ellos. Porque realmente hay oficiales que tal vez no les gusta que otro aprenda, son egoístas, no quieren que aprendan o tratan de aprender lo que ellos sabían. Entonces yo trataba de aprender con el oficio, un oficio de enjuncar que era lo que me gustaba cuando era chavalo, pero ellos me apartaban para que no lograra eso. Bueno y el deseo y las ganas de aprender, por uno mismo. Por lo mismo, aquél deseo de aprender algo, de querer andar echar la idea que uno trae de jovencito para ejercer algo en la vida, ser algo en la vida, me hizo que lograra aprender lo que hoy soy.

-¿Y qué decía tu papá cuando ellos te apartaban?

Bueno, como ellos eran oficiales de él y ellos le decían que yo los atrasaba. En vez de que me pusiera a tratar de que aprendiera, mi papá me decía que los atrasaba a ellos.

-¿Y cuándo te convertiste en oficial como fue tu relación al inicio con los otros oficiales?

Bueno lo que yo tengo que decir en relación con mi experiencia con otros oficiales, cuando yo ya me convertí en oficial, es que fue pésima porque la envidia nunca deja de existir, la verdad que a uno nunca lo quieren ver bien. Cuando era aprendiz tuve problemas para aprender y cuando ya era oficial tuve problemas con los otros oficiales porque le trabajaba a mí papá, pero lo que ellos no sabían era que mí papá me trataba igual que a ellos. Me tenían en mal, por eso fue un verdadero problema por que yo realmente me ganaba mi trabajo y no era por que mi papá era él dueño ni nada de es, eso fue una de las cosas que me hizo que me alejara y me hiciera de mi propio taller.

-¿Vos desde cuándo ténes tu taller y no le trabajas a tu papá?

Bueno, desde la edad desde los 17 años yo ya me hice aparte de él. Ya con mis máquinas mías pero yo aprendí desde los 15 años. A esa edad comencé a trabajar con mi papá. Pero yo comencé a trabajar en cuestiones mías y él me prestaba sus máquinas, para que yo más tarde le hiciera unos trabajos a él. Después di hacer un préstamo en una cooperativa y logré comprar mis dos máquinas que son las que tengo y hecho a andar.

-¿Y no hay competencia entre vos y tú papá?

No, porque si él va a un mercado yo voy a otro. Yo tengo mi clientela a quienes yo sólo los conozco, yo entrego en Managua solo voy y entrego. Mí papá lo que hace es entregar y vender de crédito. Yo no hago semejante cosa.

-¿Cuántos trabajadores ténes en el taller?

Ahorita tengo cuatro y yo cinco.

-¿Y vos los contrataste siendo oficiales o están con vos desde que son aprendices?

O sea más que todo el aprendiz, cuando él desea aprender le dice tal vez a su papá y su papá lo trae y como casi nadie le gusta esto, son pocos los aprendices que vienen, tienen que contratar uno oficiales. Pero la verdad es que yo prefiero a

oficiales por que son más rápidos. Los oficiales ya saben lo que van hacer. Uno no se está atrasando con ellos.

-¿Los oficiales que vos tenés son conocidos de antes o son gente nueva para vos?

Sí, son amigos míos de que se criaron, casi de la misma edad mía y a ellos les gusta esto y aprendieron aquí mismo. Entonces ellos se han quedado trabajando conmigo.

-¿Tenés a algún vecino entre tus trabajadores?

Sí a uno que se llama Julio. Yo lo conozco a Julio desde que él era pequeño, prácticamente nos criamos juntos, es casi de la edad mía. Cuando él me dijo que quería aprender yo le dije que viniera, estaba más chavalito que yo, porque él es menor, entonces él se vino y yo le estuve enseñando y yo le estuve enseñando y aprendió aquí conmigo.

-¿Julio nunca trabajó para tu papá?

Como no. Pero cuando yo comencé mi negocio y me independicé de mi papá, le dijo a Julio que si quería venirse a trabajar conmigo, que no iba haber problema que le iba a pagar bien, además que iba a ser cumplido con lo de los pagos, entonces él me dijo que sí. Yo no me busqué a otro porque estaba comenzando, entonces era mejor tener a uno que yo casi le había enseñado todo y que además éramos amigos, conocidos y nos habíamos criado juntos desde chavalito. Yo por eso lo preferí mejor a él y no sólo él sino que todos los que trabajan conmigo son conocidos de antes y son mis amigos. Así yo ya sé la manera que ellos tienen de trabajar y ellos también conocen lo que a mí me gusta y conocen como soy yo.

-¿Tu esposa te ayuda en las cuestiones de carpintería o no te ayuda?

No ella sólo cuida a mis niños y eso es todo lo que hace. Ella es mi mujer y debe estar trabajando solamente en la casa, no me parece que haga ningún trabajo para el taller aunque sea para cocinar para los trabajadores o que haga un trabajo de carpintería. Tenemos a los chavalitos y ella los debe de cuidar porque yo estoy trabajando en esto, ella no tiene porque trabajar además que no sabe nada del trabajo que yo hago, ella está bien cuidando la casa y a los niños, yo se que a ella le gusta y que además y que además sabe que así debe ser, yo no le miro ningún caso a eso.

-¿Y la relación con los clientes?

Uno como joven y el viejo ya va para viejo, con más experiencia. Pero tal vez el joven viene con una mentalidad más capacitada porque se hacen nuevos estilos, bonitos estilos, mejores, cosas que mi papá nunca va hacer. Yo tengo una

modalidad diferente, yo doy las cosas a crédito como mi papá por que uno sale perdiendo a la larga, es mejor hacer las cosa a como las estoy haciendo yo. Yo mando las cosas a Managua y también si es de por aquí cerca hago trabajos grandes, ya entendés cuando hay muchos pedidos del mismo estilo, hago varios y así es mejor que hacer un pedido de un estilo después otro pedido de otro. Eso es perder tiempo. Uno puede tener problemas ya cuando das las cosas al crédito ya después la gente no te quiere pagar o té paga un poquito después otro poquito eso es así.

-¿Para vos contratar a tus trabajadores qué es lo primero que les pedís?

Bueno que sean responsables, que no ingieran licor. Por que ahí uno viene cayéndose y eso es una irresponsabilidad, imagínate ingiriendo licor y eso no es ser responsable con su trabajo. Lo que yo les digo es que sean responsables con su trabajo.

¿De cuando te enseñaba tú papá qué era lo que no te gustaba?

O sea mí papá siempre ha sido muy drástico con nosotros y cuando yo no quería hacer las cosas él me mandaba forzado, no hubo ningún cariño para enseñarle a alguien sino que tuvo en todo pesado. Así era conmigo y con todos, pero uno trata de apartar eso y seguir adelante, no ponerle mente, si te regañan es porque tal vez quieran que uno aprenda.

-¿Ahora ya no se mete en tu trabajo o todavía te dice algunas cosas?

No, no, ahora no, ni el se mete conmigo ni yo con él. El ya sabe que estamos divididos y que el no puede meterse en nada de lo mío.

- Cuándo ustedes se dividieron y vos compraste tus máquinas ¿qué te dijo él?, ¿Le molesto o no?

Realmente eso no lo sé, no me doy cuenta si se puso bien o mal, eso no me interesa, lo que me interesaba a mí era tratar de seguir adelante y no interesarme en nada de lo que sobreviniera.

-¿Cómo fue el trato de tu papá cuando vos trabajaste con él?

Siempre me trato como un patrón con su trabajador, no sé si lo hacía por bien o qué, no se como explicarle me regañaba duro, me regañaba fuerte, este como todos los patrones, lo hacía drásticamente.

-¿Qué tipo de trabajo haces?

Yo aquí hago todo, torneó, armo, enjunco, hago todo, no me van a decir que no puedo hacer tal cosa por que si la puedo hacer.

-¿Y en tú relación con la gente de otros talleres ustedes se hablan o no mantienen ninguna relación?

Como no, porque aquí uno necesita del otro y tiene que llevarse bien con otro.

II. ENTREVISTA A OFICIAL

Nombre del oficial: Wilfredo Antonio Gómez Bermúdez.

Tiempo de trabajar: Doce años.

Entrevista:

-¿Cuál es su nombre y su edad y que lo motivó a entrar en este oficio?

Mi nombre es Wilfredo Antonio Gómez Bermúdez tengo de edad 25 años. Mi papá me puso primeramente a la mecánica pero no me gusto, me gustó más la carpintería porque en la carpintería se gana el dinero más rápido. Yo tengo le voy a decir casi 12 años de trabajar en esto y ahora me siento feliz de trabajar en esto. Aquí me resuelvo rápido la vida que para mí es dura.

-¿Tu motivación principal es la económica entonces?

Sí como te dije, me gusta la carpintería, vengo a trabajar siempre y siempre aprovecho mi dinero para mis hijos, para mi esposa tengo que hacer una división para mi roca y para mí. De ahí tengo que pagar más la casa y todo y eso fue lo que me hizo más que todo agarrar esto.

-¿A qué edad comenzaste a trabajar?

Yo comencé a trabajar a los nueve años. Yo aprendí con don Sebastián, él es muy bueno en su trabajo, a mí me gustaba como trabajaba la madera, con él aprendí, no todo pero algo. Aquí mismo él es bueno en su asunto, pero no me gustó lo del pago, la forma en que tiene de pagar y por eso yo me fui con el hijo, por eso yo trabajo con Henry. Pero él es bueno yo por eso aprendí con él.

-¿En dónde aprendiste aquí o en otro taller?

Aprendí con su papá, porque antes era trabajador del papá, ahora no, ahora al hijo. Yo aprendí aquí, pero después me pase con mi amigo. El muchacho es más tranquilo.

-¿Y cuanto tiempo pasaste de aprendiz a oficial?

Fueron como dos años. Entre a los trece años a los quince años ya trabajaba bien.

-¿Por qué vos cambiaste y preferiste trabajarle al hijo y no al papá?

Yo le trabajo a Henry porque no hay retraso en el pago, en el sistema de que no hay retraso de pago, tenía que cambiar de persona. El no me atrasa a mí y yo no lo atraso a él. Yo a él le digo que ve manito no me atrases en el pago que necesito pagar la luz, ármame esto por que yo me voy para Managua y te vengo a pagar en cuanto venga. Está bien.

-¿Cuándo eras aprendiz que era lo que menos te gustaba y que era lo que más te gustó?

Cuando yo me anime aquí el señor me hacia acarrear tablonos. Era acarreo más que todo. Un muchacho que se llama Orlando y que ahora está en Costa Rica me dijo: no estés de tonto, ahí maltratando tu vida ¿podé ir a poner ojo a tu trabajo? Si puedo le dije. A pues no le hagas caso lo que te diga el señor, haga caso a los que estén trabajando para que usted aprenda porque sino nunca va aprender. Entonces ya le puse atención y me quede pues. El señor me decía y yo no le hacía caso, entonces me decía que me fuera para mi casa y yo no le hacia caso. El hombre me enseñó algo porque de ahí, hay personas que uno quiere que aprenda. Él –Orlando-, me enseñó mucho aquí mismo en este taller. Él era oficial él era trabajador. Me dijo que no anduviera de tonto, que aprendiera, que eso era lo que me convenía. Mire, le puse atención a él y aprendí. Digamos que casi al año aprendí. Pero como yo le dije fue a los trece años que entre pero fue a los quince años que yo entre de viaje.

-¿Contáme de tus experiencias con tus compañeros de trabajo?

Del trabajo lo que menos me gustaba era el enjuncado, el tejido, eso. Pero por lo demás me han tratado muy bien toda la vida no tengo queja de eso, del jefe ni nada, ni de los otros compañeros. Porque yo he venido aquí y les digo que tengo una preocupación: que mi esposa necesita, les hablo de mis cosas, que me ayuden y ellos me prestan. Yo no voy hablar mal de ellos porque ellos si tengo necesidad me prestan. Y como yo les digo a ellos si ustedes llegan a mi hogar y encuentro un dinero y necesitan yo busco. Entonces quiero que sepan que a como son ustedes soy yo, como hermano como todos. Yo sé que son tranquilos conmigo.

-¿Cuántos trabajadores están con vos trabajándole al muchacho?

Sólo le trabajábamos cuatro.

-¿Cómo te llevas con los otros trabajadores?

Nos llevamos bien y con el dueño él es lo máximo. Con el dueño salía a beber licor, por que él anteriormente fue del licor, ahora ya no es del licor, porque se metió a los alcohólicos anónimos. Él es alcohólico y siempre nos hemos tratado como unos hermanos entre nosotros mismos. Y por eso me agarro de trabajarle a él, porque yo

sé que en él iba a encontrar una persona bien centrada. Más ahora que no tomaba, por que una persona tomando es irresponsable y por eso tengo que irme al lado de él.

-¿Cuándo usted cambio de taller se lo pidió al muchacho o el señor le dijo que fuera a trabajar con el hijo?

El señor se sintió ofendido cuando yo me fui con Henry. Porque más yo le trabajaba varias piezas, yo le sacaba cuatro o cinco camas a la semana. Pero cuando él miró que yo me fui se molesto mucho. Yo no le dije nada me fui por que ya le dije que él no pagaba bien. Pero con Henry es diferente por que él necesita un trabajo y yo le digo que te lo voy a terminar ya, porque ahorita estoy en crisis. Necesitaba dinero para la luz. Es Mejor trabajar con el muchacho.

-¿Vos sentís que existe una relación de amistad entre ustedes?

Si la hay entre nosotros y entre todos los trabajadores de aquí.

-¿Desde hace cuánto tiempo trabajas con él?

Desde hace cuatro años que le trabajo yo, bueno nosotros. El anteriormente no tenía nada pero cuando se caso – él tiene su señora. Nosotros nos hicimos amigos porque a él le gustaba el licor como yo le conté, hacíamos y deshacíamos cuando agarrábamos dinero. A nosotros nos valía poco porque no teníamos familia. Pero ahora que ya tenemos familia porque tener un hijo con hambre es difícil.

-¿Vos crees que es mejor ser amigo del dueño del taller o es mejor no conocerlo para trabajar bien?

Aunque no se conozca al dueño uno debe de trabajar bien por que si no te dan empleo. Lo que vale es la experiencia, como yo digo si uno pone empeño sólo así es que se hacen las cosas porque de otra forma no vamos a llegar a ningún lado.

-¿Ustedes cómo se conocieron?

Nos conocimos en el taller por que él es hijo del dueño del taller, nos conocimos en el trabajo. Cuando él tomo yo ya tomaba. Cuando él tomaba nos hicimos más que todo un cónyuge, éramos yunta de amigos, porque éramos más que todo hermanos, siempre juntos, cualquier cosa que le pasara a él me pasaba a mí.

-¿Cuánto tiempo pasaron así?

Ahorita tengo cuatro años de trabajarle a él, anduvimos así como dos años. Lo que él trabajaba y lo que yo ganaba, nos íbamos para la calle y nos íbamos a tomar.

Lo que yo ganaba él disponía de mi plata y yo disponía de su plata y así trabajábamos siempre.

-¿Y ahora cómo se llevan?

Bien. Si él siempre que yo he venido aquí la amistad ha existido porque yo le digo necesito una plata, bueno, él me los da. Hemos sido como hermanos. Porque desde que aprendimos, aprendimos casi juntos a trabajar pero él tuvo su facultad de tener sus máquinas, nosotros somos pobres, nosotros vivimos cerca.

-¿Cómo se hace para pasar de aprendiz a oficial? ¿ Qué es lo que más cuenta en este trabajo

Yo te voy a decir una cosa, uno no termina nunca de aprender un oficio, nunca lo termina de aprender. Entre más vas conociendo y te relacionas con otras personas más vas aprendiendo porque hay cosas que uno no sabe y el otro sabe, entonces así nunca termina de aprender una carrera. Pero cuando uno ya sabe algo es como a los dos años. Ya para ese tiempo también ya querés tu plata, verdad, querés dinero para tus cosas, además que ya trabajas bien. Para cambiarse de ser un simple aprendiz uno debe de trabajar mucho, conocer, estudiar, observar a todos hasta que ya te cambies para mejor. Cuando uno sabe se le pide al maestro, al don que té dé más paga, que ya sabes trabajar, entonces él te prueba y te hace un trabajo y te entrega las máquinas, los materiales para que trabajes y te dice que si no lo haces bien estás corrido. Eso hasta asusta pero ni modo, uno se pone chiva pero bueno. Ya después lo haces y te pagan más porque ya sos oficial de él. Así se hace.

-¿Cuándo vos le trabajabas al señor qué era lo que más te gustaba y menos te gustaba del trabajo?

Lo que no me gustaba era el tejido y armar es lo que me gusta. Lo que no me gustaba del trato del señor era la apuranza la apuranza. Me apuraba mucho, eso es lo que no me gustaba. Yo aquí trabajo con él y no me dice que me apure ni nada. El señor sacaba la vida para que terminara las cosas rápidas y si no podía tenía que hacerlo a la fuerza. Me gusta trabajar con calma no con apuranza, la apuranza no te deja nada. Me puede dejar en desperfecto el trabajo, y después tenía que hacerlo a la fuerza, todo. No me gustaba eso, si me reclama le decía no me apure que con su apuranza no hago nada. No me diga nada, tome su trabajo. Con Henry me ha salido bien – ya terminaste ya termine -.

-¿Tu amistad con Henry cambio cuando el se metió a los alcohólicos anónimos o siguieron igual?

No ha cambiado nada. Él incluso me dice que me meta a los alcohólicos anónimos. Me quiere llevar, que vaya, yo le digo que me tengo que calmar, yo solo voy a dejarlo, poco a poco.

III. ENTREVISTA A APRENDIZ

Nombre del aprendiz: Freddy Alemán Reyes Pérez.

Entrevista:

- Por favor me dice su nombre y su edad

Me llamó Freddy Alemán Reyes Pérez y tengo 18 años.

- ¿Qué fue lo que lo motivó a entrar a este oficio?

Eso yo lo tengo desde pequeño. Bueno me ha motivado ese oficio de carpintería. Pero fíjate tenía 12 años y ya quería entrar a esto. Ahora ya me decidí de viaje a aprender carpintería para hacer algo ahora en mi vida, pues.

-¿Quién fue quién te trajo aquí?

Yo solo me vine a decirle al señor de que si me hacia el favor de enseñarme. Después vino mi mamá a platicar, que si, que por cuanto me enseñaba a mí, y me dijo el señor que por nada que me mandara, pero así entonces yo vine.

- Explícame un poco más como fue eso de la platica entre tu mamá y don Esteban.

Cuando yo quería aprender este oficio primero me vine yo sólo aquí a platicar el asunto. Ya más después se lo dije a mi mamá, entonces ella se vino aquí donde don Esteban y le dijo que yo quería de verdad aprender el oficio, que eso cuanto le iba a costar a ella, pues eso de enseñarme. Entonces él le dijo que no, que no se anduviera con esas cosas, que me mandara, que me iba a enseñar, que eran compadres y que para eso estaba él, para cosas así, que estaba seguro que cuando necesitara un favor, si ella se lo podía hacer se lo hacía.

-¿Por qué vos escogiste este taller y no algún otro?

Yo escogí este taller, porque el señor es de confianza y con mi mamá es conocido pues, ya es conocido también. Entonces yo decidí decirle a mi mamá que me iba a venir aquí, para acá ha aprender carpintería.

-¿Desde cuándo comenzaste, desde cuándo te gusta esto?

Yo comencé el año pasado. Pero tuve que ir a clase, entonces yo le dije a mi mamá: ya no voy a poder ir al taller porque en el colegio quedé en la tarde y yo tengo que estudiar. Entonces mi mamá le dijo todo a don Esteban y se vino hablar con el

señor. Entonces le dijo el señor que me mandara los Sábados. Pero yo me retire, ahora comencé de vuelta. Me volvieron a dejar de tarde en clase. Pero yo le dije a mi profesora que me hiciera el favor de trasladarme para la mañana, para seguir aprendiendo mi oficio. Entonces la profesora me aceptó y así me quedo en la mañana en el colegio y en la tarde en el taller para seguir aprendiendo mi oficio.

-¿Y por qué escogiste el oficio de carpintería y no otro oficio?

Me llamó la atención pequeño, desde que yo tenía diez años. Son dos oficios los que a mí me llamaban la atención: albañil y carpintería. Al ver unos señores que trabajaron en la casa, me gustó la albañilería, pues ha medida que ellos trabajaban yo me aficiono ha ese oficio. Mamá, mamá le dije, yo voy ha aprender carpintería o albañilería. Entonces me dijo ella: este ya es problema tuyo. Yo después me iba a meter en mecánica, pero yo le dije a mi mamá no me gusto eso, mire que mucho se llena de grasa uno. Ese ya es problema tuyo, me dijo, en el oficio que vos querrás metete, mientras vos no agarres un camino desviado y te vayas por un camino torcido te sigo apoyando a vos. Entonces ella me apoyó y me dijo que me viniera para acá ha aprender. Vino hablar con mi padrino y el señor me aceptó.

-¿Cuáles son las cualidades que debe tener un aprendiz para llegar a ser rápido oficial?

Para llegar a ser oficial uno debe poner mucho interés en esto. Aprender primero a lijar, para después agarrar las medidas propias. Uno tiene que hacer eso para llegar a aprendérselas y hacer un trabajo bueno. Uno debe de hacer caso a lo que te diga el maestro del taller, que sólo así se aprende.

-¿Cómo te sentiste cuando entraste a trabajar en el taller como aprendiz?

Yo sentía al inicio una cosa fea, como que iba hacer las cosas malas y que por eso me iban a despedir rápido. También pensaba en que los oficiales que yo no conocía me iban a regañar junto con don Esteban, pero después me fije bien y no paso nana de nada, a lo mejor fue por que se me quitó el miedo y me acostumbre a ellos. Con los aprendices me empecé a juntar más porque trabajábamos juntos en todo, nos ponen a lijar a todos a la misma vez, si vamos a trabajar con el torno uno agarra el bolillo y el otro está con la máquina y así nos ponen siempre juntos. Yo con ellos me siento mejor porque tienen más o menos mi misma edad.

-¿Cómo sentís la forma en que se relaciona con vos don Esteban?

Primero de lo que él enseña, bueno, lo que él nos dice tenemos que hacerle caso. Cuando el mira que a una cosa le falta, a uno lo regaña, le dice esto tiene que ser así y tiene que ir bien hecho para que el trabajo sea bueno. Pero él nunca nos ha dicho nada, como las cosas las hacemos bien. El pues nunca le dice a uno nada de lo que te apenes. No hay problema cuando las cosas salen bien, por que tratamos de

hacerlo como él lo dice. Segundo don Esteban yo lo miro no como un patrón, porque él no nos exige nada. Como que fuéramos todos los mismos, como que todos fuéramos trabajadores, eso es lo que sentimos, como que no hubiera patrón. Si hay que hacer algo el ya nos dice "miré hay que hacer esto" o sino él lo hace.

-¿De qué forma se divierten en sus ratos libres todos los aprendices?

Si hay momentos en que uno pasa bromeando, platicamos "chileando" pero hay momentos. Mientras cuando estamos más ocupados no bromeamos, no "chileamos". Nos dedicamos a las cosas que tenemos que hacer. Pero sobre todo platicamos de las cosas que nos pasan a cada uno.

-¿Y cuando están fuera de aquí se reúnen o salen?

No, cuando estamos fuera no salimos. Todo lo que nos juntamos es aquí, además pasamos bastante tiempo juntos, como trabajamos en el mismo lugar, ya me entiende. Todo lo que hacemos es fregar pero adentro del taller ya después no.

-¿No tienen una manera de diversión en conjunto?

No, la verdad que no, a veces nos encontramos así en el parque, en los lugares así con fiestas mientras tanto no, no los encontramos, solo en momentos oportunos. Cuando hay una fiesta o si no así en el parque cuando nos invitan, así nos podemos divertir, mientras no.

-¿En cuánto tiempo crees vos que podas lograr eso?

Por lo menos a mí me cae aprender en un año, aprender y hacer todo. Cualquiera cosa, aprender hacer muebles, o aprender hacer cajas. En un año si es mi meta. Y así me siento capacitado para aprender en un año. Si ya Dios no me ayuda a la mente, tendré que dilatar un poquito más. Ya sea año y medio o dos años. Eso es lo más. Pero mi capacidad de aprender es de un año. Eso si Dios me permite también llegar a mi meta.

-¿En el momento en que vos seas oficial, vos te quedarías aquí o buscarías como independizarte vos mismo y buscar tu dinero?

No, no me independizaría si el señor me diera trabajo para trabajar. Trabajaría aquí si no pues, me independizo, pues buscaría como comprar mis cosas, mis fierros y buscaría como trabajar en la casa.

-¿Aquí como sentís la forma de enseñanza de don Esteban?

No, yo no lo siento tan rígido ni nada, sino que lo siento como que fuera un familiar o algo así, como los abuelos de uno. Lo siento como no rígido sino como que

fuera familiar que me trata bien yo no lo siento tan rígido. Como algunas personas que le dicen a uno, mira hace tal cosa, esta está mal. O sea uno tiene que poner de su parte, para aprender bien.

IV. ENTREVISTA A ADMINISTRADOR DEL TALLER DE DON ESTEBAN

Nombre del administrador: Jorge Vasconcelos

Relación con el maestro: Hijo.

Entrevista:

- Por favor me dice su nombre y me cuenta ¿desde hace cuánto tiempo usted está inmerso en las funciones del taller?

Mi nombre es Jorge Vasconcelos, estoy inmerso en este asunto desde que tengo uso de razón porque prácticamente nací cuando ya en medio de este taller y crecí y he estado metido en esto y tengo un poco más de conocimiento.

- Es el hijo mayor de don Esteban y esta relacionado con el taller, me gustaría que me hablara de las funciones que realiza usted con respecto al taller?

Yo estoy inmerso en este asunto desde que tengo uso de razón, porque prácticamente nací cuando estaba funcionando el taller, yo nací en medio de este taller y crecí y he estado metido en esto ya que tengo un poco más de conocimiento. Con el trabajo, prácticamente con respecto al taller, yo tengo conocimientos generales sobre lo que se hace aquí, pero mi función es de carácter administrativo, me preocupo de que haya materiales en tiempo y forma. También estoy al frente de la parte de la mueblería, la parte funeraria está a cargo de mi papá la parte de la mueblería la estoy viendo yo.

-¿Usted de qué forma vende los muebles del taller?

Yo prefiero hacer comercio con la gente que ya conozco y a mi papá también le gusta más así porque hay menos problemas de desconfianza, aunque con la cosa de la plata uno nunca sabe con quién está tratando, por eso es mejor con gente que uno ya conoce. Nosotros buscamos nuestra buena ganancia y tratamos de quedar bien con el que nos va a distribuir y vender los productos, aunque hay algunos intermediarios que son ladrones y siempre revenden el producto más caro de lo que lo hacemos nosotros.

¿Y estás personas con las que ya está negociando son de Diriomo, ya antes a trabajado con ellos?

Nosotros actualmente sólo vendemos aquí en Diriomo, tenemos alguna gente que nos vende, pero todo es local, toda la venta es local no hay nada que sea vendido en otras regiones y ni siquiera en las ciudades cercanas de por aquí. Nosotros trabajamos a través de encargos y lo de los ataúdes que es una cosa aparte. Lo que estamos queriendo hacer nosotros ahora es expandirnos más y para eso necesitamos a gente de confianza, ya sabes, buena paga y todo eso. Prácticamente ese es mi trabajo, darle, buscarle mercado a los productos, sobre todo al mueble, por que de las cajas tenemos un sistema de seguros y eso ya garantiza que la caja va a ser vendida, ya la gente paga sobre eso. Y al mueble yo tengo que buscarle el comercio. Yo mismo esta semana estuve buscando comercio con una gente que comercializa este tipo de artículos y también he estado haciendo algunos contactos con compradores ya. Pero como te digo, con gente que nosotros sabemos que no son mañosas que no le hemos oído que le roben a nadie.

-¿Qué razón lo llevó a separarse del oficio de su padre?

Prácticamente cuando estaba de una edad adolescente estaba metido como aprendiz y aprendí algunas cosas del taller pero también opte por estudiar una carrera profesional y eso requiere mucho tiempo y eso me hizo dejar el oficio y el taller, pero no por completo porque hoy en día estoy pendiente de lo que sucede en él.

-¿Usted considera que siempre va a estar relacionado con los asuntos del taller?

Sí, prácticamente desde que yo salí de mi carrera he comenzado a introducir algunos elementos de cambio dentro del taller, hemos tratado de modernizarlo, hemos tratado de realizar nuevos productos y artículos porque yo soy conocedor del mercado de estos productos. Yo soy el que me encargo de todo aquí, lo que es asunto de dinero y todo eso, la contratación de personal y la paga de ellos. Con mi hermano tratamos de llegar a un acuerdo, pues mi papá mi hermano y yo, él tiene que trabajar como todos los otros trabajadores para la paga, lo mismo se tiene que ganar el pedido, para eso debe ser un buen oficial. Pero también si el tiene problemas en sum casa es mentira, le mentiría si le digo que no lo ayudamos por que eso es una mentira, si el tiene problemas se resuelve porque lo primero es que somos familia y mi papá no quiere que ninguno de nosotros pasemos penurias en esta vida. Yo por otro lado me trato muy bien con él, su niña está aquí con mi papá si su mujer anda trabajando y él no puede cuidarla, la relación que tenemos es como hermanos normales que trabajan juntos.

- Con respecto a la comercialización y venta ¿Ustedes solo tienen pensado hacerlo aquí o fuera de Diriomo?

Si en primer lugar nosotros queremos este mercado local, pero más allá de eso queremos no sólo quedarnos dentro de las barreras locales sino que extendernos, buscar mercados en los departamentos, en las ciudades. Ya estoy buscando como comercializar por el lado del norte en Matagalpa que es un buen mercado para este tipo de producto ya que hay poco trabajo artesanal, también si es posible salir fuera del país. Tenemos los elementos necesarios para hacerlo, con elementos administrativos, con la mano de obra y la maquinaria necesaria para empezar a producir.

-¿Para esta expansión piensa capacitar o contratar nuevo personal o seguirían trabajando con el mismo número de personas?

Para iniciar estamos buscando una persona que tenga conocimiento sobre torno, sobre el taller, sobre armado de este tipo de muebles. La gente que está aquí va aprender hacer ese trabajo, es una gente más confiable, gente que se ha venido esforzando y sé que van asimilar bien y pronto el asunto. Ellos son los que van a trabajar.

-¿Cómo es la relación que mantiene con sus trabajadores?

Prácticamente la relación que nosotros tratamos de tener con los trabajadores es de un ambiente organizado, que ellos se sientan socialmente realizados. Nosotros no tratamos de vernos como el patrón y los empleados sino que tratamos de hacer conciencia en ellos nos ayudan a trabajar. Tratamos de que nos sintamos como familia, que nos sintamos familiarizados con el taller y lo hemos logrado, estos muchachos aquí aprendieron el oficio y ellos no sienten el taller, quizás no como un trabajo cualquiera sino como parte de ellos. Aquí hay mucha confianza entre todos nosotros.

-¿Tiene algún familiar trabajando aquí mismo en el taller?

Si, yo tengo a un hermano mío, esta en la parte de muebles y mi papá que esta al frente, dirigiendo la producción.

- Con respecto a la cuestión familiar ¿cómo cree que todos aportan para el taller, toda la familia en conjunto?

Bueno, los que nos hemos quedado con mi papá, estamos aquí apoyándole en el taller. Mis hermanos los que se han independizado porque han hecho su vida diferente a esto, trabajan en otras empresas, no les interesa mucho.
